

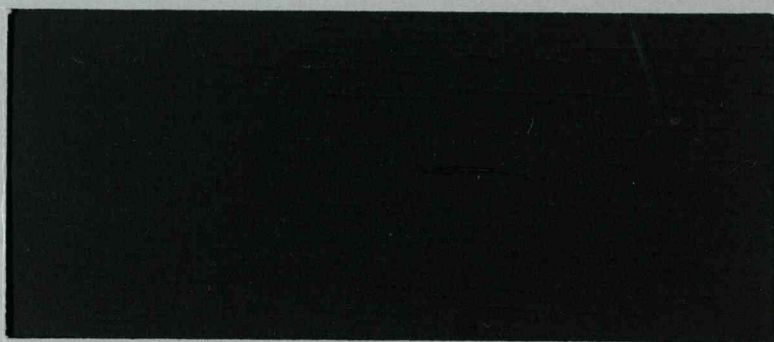


WORKING PAPERS

W.P. 80

IL PART-TIME NELLA PUBBLICA
AMMINISTRAZIONE:
PROBLEMI E PROSPETTIVE

Alberto Cassone, Francesco Scacciati



INDICE

IL PART-TIME NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE: PROBLEMI E PROSPETTIVE



1.	Premessa	
2.	Definizione e tipologia del lavoro a tempo parziale	
2.1.	Aspetti generali	
2.2.	Definizione e tipologia	
2.3.	Alcuni confronti internazionali	
3.	Cenni alla letteratura	W.P. 80
3.1.	Studi	
3.1.1.	Aspetti generali	
3.1.2.	Il part-time nella pubblica amministrazione	
3.1.3.	Alberto Cassone, Francesco Scacciati	
3.2.	Studi di caso	
4.	Le ragioni del part-time	
4.1.	Il mercato del lavoro	
4.2.	Il mercato del lavoro e il part-time	
4.3.	Il mercato del lavoro e il part-time: alcune riflessioni	
5.	Le sfide del part-time nella pubblica amministrazione	
6.	Gli effetti dell'implementazione del part-time a tempo parziale nella Pubblica Amministrazione	Novembre 1987
7.	Osservazioni conclusive	

Lavoro compiuto nell'ambito della ricerca "La domanda di lavoro nella Pubblica Amministrazione" coordinata da Stefano Piperno

APPENDICE

Il disegno di legge sul part-time nella Pubblica Amministrazione

INDICE

IL PART-TIME NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE:
PROBLEMI E PROSPETTIVE

	pag.	
1. Premessa	"	1
2. Definizione e tipologia del lavoro a tempo parziale	"	2
2.1. Aspetti generali	"	2
2.2. Definizione e tipologia	"	4
2.3. Alcuni confronti internazionali	"	10
3. Cenni alla letteratura sul lavoro a tempo parziale	"	26
3.1. Studi di carattere teorico	"	26
3.1.1. Aspetti generali	"	26
3.1.2. I possibili effetti dell'introduzione del part-time sull'occupazione: aspetti generali	"	26
3.1.3. Part-time nel settore pubblico ed efficacia dei servizi	"	37
3.2. Studi di carattere empirico	"	42
4. La domanda di lavoro a tempo parziale	"	51
4.1. Il settore privato	"	51
4.2. Il settore pubblico	"	57
4.2.1. Aspetti generali	"	57
4.2.2. Alcune problematiche specifiche legate all'introduzione del part-time nella Pubblica Amministrazione locale	"	60
5. Lo stato attuale della disciplina del lavoro a tempo parziale nella pubblica amministrazione	"	63
6. Gli effetti dell'introduzione del lavoro a tempo parziale nella Pubblica Amministrazione	"	71
7. Osservazioni conclusive	"	74
Riferimenti bibliografici	"	79
APPENDICE	"	85
Il disegno di legge sul part-time nelle Pubbliche Amministrazioni	"	87

INDICE

1	IL PART-TIME NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE: PROBLEMI E PROSPETTIVE	pag. 1
1.	Premessa	"
2.	Definizione e tipologia del lavoro a tempo par- ziale	2
2.1.	Aspetti generali	2
2.2.	Definizione e tipologia	4
2.3.	Alcuni confronti internazionali	10
3.	Contributi alla letteratura sul lavoro a tempo par- ziale	26
3.1.	Studi di carattere teorico	26
3.1.1.	Aspetti generali	26
3.1.2.	I possibili effetti dell'introduzione del part- time sull'occupazione: aspetti generali	26
3.1.3.	Part-time nel settore pubblico ed efficacia dei servizi	37
3.2.	Studi di carattere empirico	42
4.	La domanda di lavoro a tempo parziale	51
4.1.	Il settore privato	51
4.2.	Il settore pubblico	57
4.2.1.	Aspetti generali	57
4.2.2.	Alcune problematiche specifiche legate all'intro- duzione del part-time nella Pubblica Amministra- zione locale	60
5.	Lo stato attuale della disciplina del lavoro a tem- po parziale nella pubblica amministrazione	63
6.	Gli effetti dell'introduzione del lavoro a tempo parziale nella Pubblica Amministrazione	71
7.	Osservazioni conclusive	74
75	Riferimenti bibliografici	"
82	APPENDICE	"
87	Il disegno di legge sul part-time nelle Pubbliche Ammi- nistrazioni	"

IL PART-TIME NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE: PROBLEMI E PROSPETTIVE

1. Premessa

Questo studio costituisce una ricerca preliminare relativa alla possibilità di introdurre il lavoro a tempo parziale nella pubblica amministrazione.

Esso si inserisce in un'attività di ricerca sui problemi dell'occupazione pubblica in Piemonte che l'IRES ha da tempo in corso, con l'obiettivo di arrivare anche alla costituzione di un Osservatorio regionale sul pubblico impiego.

Nel paragrafo 2 vengono descritte, anche se non in maniera esaustiva, le forme che l'introduzione del tempo di lavoro parziale può assumere, e vengono offerti alcuni dati relativi alla situazione nei principali paesi dell'Ocse.

Nel paragrafo 3 vengono esaminati alcuni studi, sia di carattere teorico, sia di carattere empirico, sull'argomento.

Nel paragrafo 4 viene esaminato il lato della domanda di lavoro a tempo parziale, con riferimento sia al settore di mercato dell'economia, sia a quello non di mercato. Si precisano le motivazioni che possono indurre il sistema produttivo, privato e pubblico, ad esprimere una domanda di lavoro a tempo parziale, in relazione alle caratteristiche della organizzazione produttiva e/o con riferimento ad una riduzione dei costi ovvero ad un aumento e miglioramento della quantità e qualità dei servizi offerti.

Nel paragrafo 5 si esamina lo stato attuale della disciplina del lavoro a tempo parziale nella pubblica amministrazione, con riferimento sia al quadro normativo sia ai problemi di carattere giuridico, istituzionale e organizzativo.

Nel paragrafo 6 si esaminano i principali effetti sull'organizzazione del lavoro, sulla quantità e qualità dei servizi prodotti, sui li-

velli di occupazione, che l'introduzione del lavoro a tempo parziale nella pubblica amministrazione potrebbe avere nel breve e nel medio-lungo periodo.

Nel paragrafo 7 sono raccolte le osservazioni conclusive che la ricerca svolta suggerisce.

2. Definizione e tipologia del lavoro a tempo parziale

2.1. Aspetti generali

Il tema del tempo di lavoro parziale si colloca logicamente, nella letteratura scientifica ed anche nella pubblicistica politica e sindacale, all'interno del tema della ridefinizione degli orari di lavoro e, in generale, dell'impiego del tempo nel corso della vita umana.

Il lavoro a tempo parziale presenta dovunque una doppia origine: da un lato corrisponde alla necessità, da parte del sistema produttivo, di impiegare quote marginali di forza lavoro (donne, minori, anziani), in situazioni di carenza di manodopera, dall'altro risponde ad una esigenza da parte di alcuni strati della popolazione, liberati di parte del lavoro domestico o non disposti alla completa inattività lavorativa (pensionati, invalidi, handicappati, studenti, casalinghe).

Una terza ragione, più recente, va ricercata nell'esistenza di picchi temporali di domanda per alcune produzioni di beni e servizi e nella difficoltà di trovare lavoratori a tempo pieno e indeterminato per mansioni dequalificate o penose.

L'introduzione del tempo di lavoro parziale dà luogo ad una riduzione probabile degli orari medi di lavoro, senza per altro intro-

durre quelle rigidità e quindi senza dar luogo a quelle perdite di benessere e di efficienza che una riduzione generalizzata e obbligatoria degli orari di lavoro può comportare.

Il modello analitico di riferimento, all'interno del quale questo studio si colloca, è quello di enti pubblici erogatori di beni e servizi che si propongono di massimizzare, sotto un certo vincolo di bilancio, l'utilità (il benessere) degli utenti consumatori finali. L'orario di lavoro è uno degli argomenti della funzione di produzione di tali beni e servizi pubblici.

E' facile dimostrare che, in relazione alla funzione obiettivo assunta per l'ente pubblico, la rigidità dell'orario di lavoro costituisce un vincolo, non necessariamente associato ad esigenze tecnico organizzative della produzione, il cui allentamento può consentire il raggiungimento di livelli di benessere più elevati.

A tutto ciò deve aggiungersi che l'ente pubblico, in quanto portatore di interessi generali della collettività locale, è interessato non soltanto ai risultati microeconomici (di carattere aziendale), ma anche a quelli macroeconomici, riferiti cioè alla collettività nel suo complesso.

A questo proposito l'introduzione del lavoro a tempo parziale è spesso considerata come uno strumento per consentire ad alcune fasce deboli dell'offerta di lavoro (giovani, donne, anziani) di conservare o trovare più facilmente una occupazione. Non va infine dimenticato che l'introduzione del lavoro a tempo parziale rappresenta un modo semplice e praticabile per consentire una entrata (e una uscita) "dolce" nel mercato del lavoro, il che può rappresentare un gros

so vantaggio, per i singoli direttamente interessati e per la collettività in generale, soprattutto nel caso dei giovani (che con un lavoro a tempo parziale possono completare più agevolmente la loro formazione) e dei lavoratori anziani (che possono ancora utilmente contribuire all'attività produttiva, senza per questo avere vincoli di orario talora inaccettabili, per ragioni di età o di preferenza individuale).

Infine si può ricordare che, in generale, l'introduzione del tempo di lavoro parziale può riproporre un problema di trade off tra distribuzione dell'offerta dei servizi sul territorio e fissazione degli orari di servizio al pubblico.

In astratto lo stesso servizio, può essere, a parità di costo di produzione, molto diffuso sul territorio, con orari di servizio ridotti; ovvero concentrato nello spazio e con orari molto estesi.

2.2. Definizione e tipologia

Il lavoro part-time è comunemente definito, secondo la definizione da tempo adottata dal Bureau International du Travail, come un lavoro prestato in maniera regolare e volontaria, per una durata sensibilmente più corta della durata normale.

Il lavoro a tempo parziale può assumere diverse forme, che vale la pena di elencare, senza pretesa di fornire una tassonomia esaustiva:

- (i) riduzione dell'orario giornaliero. E' questo il caso più tipico e spesso l'unico previsto dalle fonti normative e/o dai contratti collettivi di lavoro. Rispetto alla situazione che prevede soltan-

to il tempo pieno, questo è il caso in cui la riorganizzazione del lavoro implica semplicemente un aumento degli addetti per ciascun posto di lavoro.

(ii) Riduzione dell'orario di lavoro settimanale: questa ipotesi, che è stata sperimentata recentemente con ampio successo in alcuni paesi stranieri e che talora viene denominata compressed work, prevede che la prestazione lavorativa a tempo parziale venga concentrata in alcuni giorni della settimana. Ciò può corrispondere ad esigenze organizzative (ad esempio, lavori di manutenzione effettuati il sabato e la domenica, posti di lavoro presso la grande distribuzione, ecc.) ovvero essere riferito all'erogazione di servizi concentrati in alcuni giorni della settimana (ad esempio, prestazioni degli autisti per attività turistiche; guide e accompagnatori per attività sportive e del tempo libero, ecc.).

(iii) Riduzione dell'orario mensile o annuale. Queste ipotesi si raccolgono alla stessa logica che ispira il lavoro a tempo parziale settimanale. In questi casi, accanto alle caratteristiche organizzative del servizio prodotto, rilevano fenomeni di stagionalità assai importanti.

La forma concreta in cui avviene la riduzione degli orari di lavoro non coincide ovviamente con una delle categorie sopra individuate, ma da un lato deve essere specificata all'interno della categoria, dall'altro può presentare elementi di più di una categoria.

Ad esempio la riduzione dell'orario di lavoro annuale può essere ottenuta con riduzioni dell'orario di lavoro giornaliero, ovvero con l'aumento del numero di giorni di congedo.

Tali forme possono poi in concreto interessare la generalità degli occupati, ovvero, più verosimilmente, soltanto una parte di essi, appartenenti a particolari settori, categorie o qualifiche professionali, aree territoriali, fasce di età, sesso, o gruppi con caratteristiche particolari.

Questa possibile molteplicità di forme (cfr. le tavv. 1-2) in cui il lavoro a tempo parziale può concretizzarsi è ora esplicitamente riconosciuta dalla legge 863/1984. Infatti l'art. 5 si apre, con il primo comma, stabilendo che non si considera come part time solo quella prestazione lavorativa ridotta nel giorno o nella settimana, ma anche quella comunque avente ad oggetto un "orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dai contratti collettivi di lavoro o per periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno".

Va detto, tuttavia, che la diffusione del lavoro ciclico, cioè quello svolto solo per alcuni giorni del mese o qualche mese nell'anno, farà sorgere notevoli problemi di adattamento per una serie di aspetti non previsti esplicitamente dalle norme dei contratti collettivi (dal periodo di prova, ai riposi, alle ferie, alla malattia, ai controlli dello stato di malattia nei periodi di concordata sospensione dell'attività lavorativa, ecc.).

Vale la pena di sottolineare che le diverse forme di lavoro a tempo parziale corrispondono a diverse esigenze tecnico organizzative e/o a diverse caratteristiche dei lavoratori interessati.

V. Valli (Valli, 1985, pp. 33-4), propone di superare la rigida dicotomia tra lavoro a tempo pieno e a tempo parziale, ricorrendo ad un sistema di fasce di orario. Tali fasce (se ne propongono quattro, di 16,

TAVOLA 1

MODALITA' DI VARIAZIONE DELL'ORARIO

Definizione	Modalità	Aree di interesse organizzativo
Part-day	numero di ore lavorate inferiore alle 8 giornaliere (di norma 4-5)	ruoli sottosaturati ma per i quali è necessaria una presenza giornaliera
Part-week	numero di giorni lavorati vi inferiore a 5 gg. settimanali (2-4)	ruoli di tipo "consulenziale" (es. progettisti, analisti EDP, ecc.)
Part-week festivo	turni attivati al solo sabato e domenica	impianti ad alta intensità di capitale e con scarsa dipendenza da altri enti aziendali
Part-month	numero di settimane lavorate inferiore alle 4 mensili (di norma 2)	servizi con ciclicità mensile (es. uffici paghe, pulizie tecnologiche)
Part-year	numero di mesi lavorati nell'anno tra i 5 e gli 8	produzioni con forte ciclicità stagionale
Part-time formativi	periodi misti di formazione e lavoro	qualificazione per ruoli di difficile reperimento sul mercato del lavoro; riqualificazione/aggiornamento professionale per personale già in forza
Job sharing	due lavoratori PT svolgono le mansioni di un lavoratore FT	lavori faticosi e demotivanti

TAVOLA 2

POSSIBILI VALUTAZIONI DEL PART-TIME DA PARTE AZIENDALE

Possibili vantaggi:	meno assenteismo, più produttività, minore rigidità, minore sindacalizzazione, più motivazione, minori costi unitari, altri
Possibili svantaggi:	meno motivazione dei lavoratori, più rigidità, più costi unitari, più problemi di training, difficoltà di management, problemi sindacali, altri
Possibili ostacoli:	sindacati, avversione dell'establishment aziendale, incertezza giuridica, problemi di "non ritorno" dalla sperimentazione, mancanza di interesse da parte della maestranza, altro
Possibili conseguenze:	assenteismo, uso degli impianti, produttività, "clima aziendale"

24, 32, 36-40 ore settimanali) comporterebbero ciascuna retribuzione e oneri sociali strettamente proporzionali all'orario svolto. Gli attuali occupati dovrebbero optare per una di queste fasce: ovviamente non molti degli attuali occupati a tempo pieno opterebbero per un orario inferiore con paga inferiore, ma comunque si verrebbe a creare, una tantum, un certo numero di posti di lavoro addizionali.

Inoltre, in periodi di forte crisi dell'occupazione quali l'attuale, si potrà stabilire che tutti i nuovi posti di lavoro riservati ai giovani usciti dalla scuola siano a 24 o 32 ore. Ciò vuol dire che si avrà la creazione di un numero di nuovi posti nettamente superiore a quello possibile con nuovi posti di lavoro di circa 40 ore. La retribuzione sarebbe logicamente più bassa, ma i giovani avrebbero una maggiore probabilità di trovare il primo impiego ed inoltre vi sarebbe l'impe-

gno a riservare loro, se lo desiderano, posti di lavoro con fascia di orario superiore man mano che la loro anzianità lavorativa cresca e che tali posti si rendano disponibili.

Veniamo qui al nodo cruciale della proposta, e cioè alla programmazione dei posti di lavoro secondo le diverse fasce d'orario ed alle modalità di passaggio da una fascia all'altra. Ciò può essere affidato alla contrattazione aziendale. Ogni anno, dato un certo monte ore complessivo annuale necessario all'impresa, la direzione ed il sindacato d'azienda dovrebbero infatti determinare la distribuzione dei posti secondo le fasce d'orario.

Venendosi a creare, ad esempio, per l'usuale turn-over, disponibilità di posti in fasce d'orario superiore, queste dovrebbero andare, su loro richiesta, a lavoratori di fascia di orario inferiore secondo una lista di precedenza basata su criteri obiettivi, associati essenzialmente all'anzianità lavorativa. I diritti acquisiti, quali un posto di fascia d'orario superiore, non dovrebbero essere toccati se non su richiesta del lavoratore; tuttavia, anche in caso di passaggio volontario a fasce d'orario inferiori, la maturazione pregressa dell'anzianità lavorativa dovrebbe poter consentire di rientrare agevolmente in anni successivi in fasce d'orario superiori. L'ipotesi descritta in base alle ore di lavoro settimanali potrebbe anche essere riformulata su base oraria, mensile o annuale, ad esempio per certi comparti produttivi ad alta stagionalità.

2.3. Alcuni confronti internazionali

Con riferimento agli anni più recenti, il tasso di attività (calcolato sulla popolazione tra i 15 e i 64 anni) è in Italia largamente inferiore sia a quello dei cinque paesi occidentali più industrializzati, sia alla media dei paesi Ocse (cfr. tab. 1): lo scarto è del -13% rispetto al valore medio Ocse, del -18% rispetto al dato Usa (il più alto), del -6,5% rispetto alla Germania Federale. Il tasso di attività relativo alla sola forza lavoro femminile (tab. 2), presenta differenze ancora più marcate (rispettivamente: -26,8%; -34,5%; -18,3%). Nel nostro Paese i tassi di attività e di disoccupazione, distinti tra maschi e femmine, mostrano la massima differenza rispetto agli altri Paesi, a svantaggio delle lavoratrici anche se il trend è quello di una riduzione del divario tra i due valori in termini assoluti (cfr. tab. 3), o di tasso di variazione (vedi tab. 4). I dati relativi alla disoccupazione sono crescenti per tutte le regioni italiane, ma l'aumento della disoccupazione maschile è stato relativamente più forte di quella femminile (52,4% rispetto a 38,3%) (cfr. tab. 5).

Gli occupati per settore in Italia mostrano cali sensibili nell'agricoltura e (soprattutto negli ultimi cinque anni) anche nell'industria, mentre la crescita è forte nel settore dei servizi, destinabili alla vendita e non (tab. 8), tanto da far aumentare il totale degli occupati.

L'aumento dell'occupazione (tab. 9) pone l'Italia in una posizione intermedia rispetto ai sei paesi più industrializzati dell'Ocse, mentre l'evoluzione dell'occupazione a tp risulta nel nostro Paese del tutto anomala. L'Italia infatti ha fatto registrare diminuzioni del numero di lavoratori a tp, durante tutti i periodi presi in esame (tab. 11), mentre per tutti gli altri paesi i valori sono sempre positivi, fatta

TABELLA 1

TASSO DI ATTIVITA' (TOTALE) PER ALCUNI PAESI OCSE (SULLA POPOLAZIONE IN ETA' 15-64 ANNI)

	1970	1975	1979	1982	1983	1984
Usa	66,8	68,7	71,8	72,6	72,8	73,4
Giappone	72,0	70,4	71,8	72,3	73,0	72,7
Germania federale	69,5	67,9	66,8	65,4	64,8	64,3
Francia	67,7	67,9	68,5	67,3	66,4	66,0
Italia	59,5	58,9	60,3	60,0	60,0	60,1
Regno Unito	72,4	73,5	74,2	73,3	72,8	73,3
Ocse	67,9	68,1	69,2	69,1	69,1	69,1

Fonte: Ocse

TABELLA 2

TASSO DI ATTIVITA' (FEMMINE) PER ALCUNI PAESI OCSE (SULLA POPOLAZIONE IN ETA' 15-64 ANNI)

	1970	1975	1979	1982	1983	1984
Usa	48,9	53,2	58,6	61,4	61,8	62,8
Giappone	55,4	51,7	54,7	55,9	57,2	57,2
Germania federale	48,1	49,6	49,6	49,8	49,6	49,4
Francia	48,3	51,2	54,1	54,6	54,3	54,7
Italia	33,5	34,6	38,8	39,9	40,5	41,1
Regno Unito	50,7	55,1	57,9	57,4	57,8	59,0
Ocse	47,3	49,8	53,4	54,9	55,3	-

Fonte: Ocse

TABELLA 3

TASSI DI ATTIVITA' PER SESSO IN ITALIA

	1970	1975	1980	1985
Maschi	56,6	54,6	54,4	54,7
Femmine	21,8	22,4	26,0	28,2
Totale	43,7	43,1	44,9	41,1

Per il periodo 1970-1976 i dati sono stati ricostruiti. A partire dal 1983 è stata apportata una modifica nei criteri di rilevazione delle forze di lavoro

Fonte: ISTAT

TABELLA 4

TASSI DI DISOCCUPAZIONE PER SESSO IN ITALIA

	1970	1975	1980	1985
Maschi	3,7	3,8	4,8	7,0
Femmine	9,6	10,7	13,1	17,3
Totale	5,4	5,9	7,6	10,6

Per il periodo 1970-1976 i dati sono stati ricostruiti. A partire dal 1983 è stata apportata una modifica nei criteri di rilevazione delle forze di lavoro

Fonte: ISTAT

TABELLA 5

TASSI DI DISOCCUPAZIONE REGIONA
LI - 1977-1985 (TOTALE)

	1977	1985
Piemonte	5,87	9,57
Valle d'Aosta	0,00	4,17
Lombardia	4,33	7,72
Trentino-Alto Adige	3,34	7,14
Veneto	4,81	9,71
Friuli-Venezia Giulia	4,76	9,09
Liguria	7,65	8,46
Emilia-Romagna	5,26	8,20
Toscana	5,57	8,84
Umbria	8,48	12,72
Marche	5,31	6,92
Lazio	10,07	10,27
Abruzzi	9,07	11,02
Molise	7,20	9,23
Campania	10,05	14,41
Puglia	8,31	12,76
Basilicata	10,78	14,40
Calabria	13,34	17,49
Sicilia	10,67	14,76
Sardegna	11,86	21,54
Italia	7,16	10,66

TABELLA 6

TASSI DI DISOCCUPAZIONE REGIONA
LI - 1977-1985 (MASCHI)

	1977	1985
Piemonte	3,38	6,12
Valle d'Aosta	0,00	3,23
Lombardia	2,81	4,48
Trentino-Alto Adige	1,78	4,56
Veneto	2,98	5,86
Friuli-Venezia Giulia	2,79	6,09
Liguria	4,98	5,71
Emilia-Romagna	2,83	4,70
Toscana	3,38	4,95
Umbria	5,94	7,87
Marche	3,89	4,10
Lazio	7,05	7,12
Abruzzi	5,67	7,01
Molise	3,90	4,82
Campania	7,13	9,94
Puglia	5,26	9,03
Basilicata	8,11	8,18
Calabria	8,46	12,38
Sicilia	6,02	9,43
Sardegna	6,97	15,20
Italia	4,60	7,01

TABELLA 7

TASSI DI DISOCCUPAZIONE REGIONA
LI - 1977-1985 (FEMMINE)

	1977	1985
Piemonte	10,57	15,05
Valle d'Aosta	0,00	5,88
Lombardia	7,27	13,17
Trentino-Alto Adige	6,73	11,68
Veneto	8,69	13,97
Friuli-Venezia Giulia	8,75	14,21
Liguria	13,39	13,64
Emilia-Romagna	9,34	13,41
Toscana	10,22	15,22
Umbria	13,51	21,31
Marche	7,63	11,15
Lazio	17,30	16,52
Abruzzi	15,79	17,84
Molise	12,50	17,02
Campania	16,91	23,67
Puglia	14,68	20,73
Basilicata	15,48	25,27
Calabria	24,27	27,82
Sicilia	26,05	29,61
Sardegna	25,56	35,08
Italia	12,56	17,37

Fonte: nostra elaborazione su dati ISTAT

TABELLA 8
OCCUPATI PER SETTORE IN ITALIA (IN MIGLIAIA)

	1970	1975	1980	1985
Agricoltura	3.605	3.047	2.760	2.296
Industria	7.693	7.562	7.586	6.896
Servizi	5.707,5	6.125,6	6.877	7.890
Servizi non destinati vendita	2.602,5	3.162,4	3.440	3.660
Totale	19.608	19.897	20.663	20.742

Per il periodo 1970-1976 i dati sono stati ricostruiti. A partire dal 1983 è stata apportata una modifica nei criteri di rilevazione delle forze di lavoro.

Fonte: ISTAT

TABELLA 9
INDICE DI OCCUPAZIONE PER ALCUNI PAESI OCSE

	1970	1975	1980	1985
Usa	100,0	108,2	124,8	134,8
Giappone	100,0	102,5	108,7	114,0
Germania federale	100,0	96,7	98,6	95,5
Francia	100,0	102,7	104,8	102,5
Italia	100,0	101,7	105,5	106,3
Regno Unito	100,0	101,1	102,2	98,7
Ocse	100,0	104,3	111,5	114,6

Fonte: nostra elaborazione su dati Ocse

eccezione per un solo periodo per il solo Regno Unito, che fa registrare una diminuzione insignificante.

E ciò, come dimostrano l'ultima colonna di tab. 11 e la tab. 12, non certo per un fenomeno di riequilibrio essendo in valore assoluto il dato italiano di gran lunga il più basso.

TABELLA 10
TASSO DI DISOCCUPAZIONE PER ALCUNI PAESI OCSE

	1970	1975	1980	1985
Usa	4,8	8,3	7,0	7,2
Giappone	1,1	1,9	2,0	2,6
Germania federale	0,4	3,7	3,0	8,3
Francia	1,7	3,7	6,0	10,2
Italia	5,3	5,8	7,5	10,4
Regno Unito	2,2	3,9	6,6	11,8
Ocse	3,0	5,2	5,7	8,3

Fonte: Ocse

Le tabelle 13 e 14 mostrano come la grande differenza dell'Italia rispetto agli altri paesi, per quanto concerne il numero e il peso dei lavoratori a tp, sia determinata soprattutto dalla componente femminile, la quale è in valore assoluto quasi il doppio di quella maschile (627.000 contro 325.000 nel 1983), mentre ad esempio nella Germania federale il rapporto è di circa 8 a 1.

La tabella 15 mostra l'incidenza del lavoro femminile e del tempo parziale per tipo di professione negli USA, la tabella 16 i dati sugli

TABELLA 11

TASSI DI CRESCITA ANNUI PER ALCUNI PAESI OCSE: LAVORO PART-TIME E FULL-TIME - 1973-1983

	1973-1975		1975-1979		1979-1981		1981-1983		Occupati 1983(x 1000)
	Tempo pieno	Part-time	Tempo pieno	Part-time	Tempo pieno	Part-time	Tempo pieno	Part-time	
Francia	0,6	8,3	0,4	0,4	- 0,2	0,3	- 1,2	7,2	19.219
									2.062
Germania federale	- 2,5	3,2	0,4	0,9	1,2	4,2	- 1,5	1,4	22.671
									3.276
Italia	1,7	- 2,4	1,9	- 1,1	1,2	- 0,8	0,5	- 4,8	19.681
									952
Giappone	- 0,7	12,5	1,7	0,9	1,9	3,9	1,8	4,7	36.650
									4.330
Regno Unito	- 0,9	3,1	1,2	- 0,1	- 2,6	2,5	- 1,9	3,0	18.908
									4.537
Stati Uniti	- 1,0	1,3	3,9	3,6	0,1	0,5	0,6	0,4	73.624
									12.917
Media 6 paesi	- 0,3	+ 3,0	1,5	4,6	0,2	1,7	- 0,3	2,0	190.753
									28.074

Fonte: OCSE

TABELLA 12

QUOTA DEL PART-TIME SULL'OCCUPAZIONE PER ALCUNI PAESI OCSE (TOTALE)

	1973	1979	1983
Francia	7,2	8,2	9,7
Germania federale	10,1	11,4	12,6
Italia	6,4	5,3	4,6
Giappone	7,9	9,6	10,5
Regno Unito	16,0	16,4	19,1
Stati Uniti	14,0	14,4	14,4
Media 6 paesi	10,2	10,8	11,8
Media Ocse	10,8	12,3	13,8
Media 5 paesi esclusa l'Italia	11,0	12,0	13,2

Fonte: Ocse

TABELLA 13

QUOTA DEL PART-TIME SULL'OCCUPAZIONE PER ALCUNI PAESI OCSE (MASCHI)

	1973	1979	1983
Francia	2,6	2,5	2,6
Germania federale	1,8	1,5	1,7
Italia	3,7	3,0	2,4
Giappone	4,6	5,2	4,8
Regno Unito	2,3	1,9	3,3
Stati Uniti	7,2	7,4	7,6
Media 6 paesi	3,7	3,6	3,7
Media Ocse	3,6	4,0	4,7
Media 5 paesi esclusa l'Italia	3,7	3,7	4,0

Fonte: Ocse

occupati nelle amministrazioni pubbliche, relative ai principali paesi europei: come si vede solo i Paesi Bassi presentano una quota minore di quella italiana di addetti alle amministrazioni pubbliche rispetto al totale della popolazione. Di conseguenza si potrebbe ipotizzare un incremento dei dipendenti pubblici in Italia, pari a circa 400.000 unità, se si prendessero come base di riferimento Francia o Germania federale, e pari a quasi due milioni se il riferimento fosse fatto al Regno Unito.

Confrontando questi dati con quelli riportati in tab. 13, si potrebbe dedurre che, rispetto alla Germania federale (il paese con dati più paragonabili a quelli italiani), tutti i nuovi possibili 400.000 posti potrebbero essere a tp, e altri 140.000 dei posti attualmente esistenti potrebbero essere trasformati a tp. Si avrebbero allora i seguenti valori: 3.622.000 occupati nelle amministrazioni pubbliche (6,4% della popolazione totale) di cui 540.000 occupati a tp (15%).

TABELLA 14

QUOTA DEL PART-TIME SULL'OCCUPAZIONE PER ALCUNI PAESI OCSE (FEMMINE)

	1973	1979	1983
Francia	14,7	17,0	20,1
Germania federale	24,4	27,6	30,0
Italia	14,0	10,6	9,4
Giappone	14,7	18,4	21,1
Regno Unito	39,1	39,0	42,4
Stati Uniti	23,8	24,1	23,3
Media 6 paesi	21,8	22,7	24,4
Media Ocse	23,9	26,2	28,0
Media 5 paesi esclusa l'Italia	23,3	25,2	27,3

Fonte: Ocse

TABELLA 15

OCCUPAZIONE, GRADO DI FEMMINILIZZAZIONE, OCCUPATI PART-TIME E TASSO DI RICAMBIO MEDIO-ANNUO NEGLI STATI UNITI - 1982-1995

	Occupazione nel 1982 (unità)	Grado di femmin. nel 1982 (%)	Occupati part-time nel 1982 (%)	Tasso di ric. medio annuo prev. dal 1982 al 1995 (%)
Custodi di edificio	2.828.000	38,3	31,7	24,6
Cassieri	1.570.000	86,8	52,5	33,1
Segretari	2.441.000	99,2	16,8	17,6
Infermieri patentati	1.312.000	95,6	28,2	10,2
Camerieri	1.665.000	88,6	58,1	39,8
Insegnanti di scuole materne ed elementari	1.366.000	82,4	11,2	10,6
Infermieri generici ed ausiliari ospedalieri	1.218.000	87,1	25,1	25,5
Commercialisti e revisori contabili	856.000	38,6	6,4	8,2
Capi operai	1.200.000	12,1	1,7	11,4
Addetti a pubblici esercizi	384.000	50,0	34,7	31,0
Guardie	637.000	12,7	16,3	25,2
Tecnici elettrici ed elettronici	366.000	12,4	3,2	10,8
Programmatori su elaboratori	266.000	32,0	5,4	8,7
Operatori agli elaboratori elettronici	260.000	63,3	8,4	16,6
Analisti di sistemi elettronici	254.000	26,4	2,5	5,3
Tecnici di laboratori sanitari	209.000	76,7	16,9	10,3
Infermieri qualificati	594.000	97,0	27,0	13,9
Meccanici per motori	844.000	0,9	6,7	15,1
Carpentieri	863.000	1,7	10,4	20,0
Elettricisti	542.000	1,6	2,7	8,4
Operatori su macchine utensili	914.000	19,1	4,3	-
Addetti al montaggio	1.313.000	53,8	4,7	23,4
Camionisti	2.402.000	2,1	5,7	15,2
Tecnici addetti all'insegnamento	463.000	92,5	57,8	25,6
Operatori sociali	345.000	66,4	9,0	16,3
Avvocati	465.000	15,5	7,1	4,8
Addetti al commercio all'ingrosso	1.093.000	13,9	6,1	13,8
Addetti al commercio al minuto	3.367.000	70,0	48,8	31,0
Dattilografi	990.000	96,6	25,4	24,2
Impiegati addetti alla contabilità	1.713.000	91,8	26,4	18,8
Cuochi	1.211.000	49,9	38,9	30,2
Sportellisti bancari	539.000	92,0	18,4	20,9

Fonte: prospettive dell'occupazione femminile ed azioni positive, in "Tendenze della disoccupazione", n. 2, febbraio 1986.

In sede di commento si deve tuttavia sottolineare che i confronti internazionali hanno un valore del tutto indicativo, e non possono essere impiegati, se non con estrema cautela, direttamente per previsioni e tanto meno per la messa a punto di politiche pubbliche.

Infatti, a questo proposito basterà ricordare che:

- (i) in Italia, e praticamente solo in Italia, la dimensione del lavoro di fatto a tempo parziale, ma nominalmente a tempo pieno, è così estesa. E' il caso, ad esempio, della scuola media e secondaria, di gran parte dell'istruzione universitaria e in genere superiore, nonché di gran parte della formazione professionale, in cui gli orari sia contrattuali sia di fatto, o la presenza sul posto di lavoro, sono mediamente inferiori alle venti ore settimanali (*). E cioè al di sotto della soglia che all'estero in genere separa i posti di lavoro a tempo pieno da quelli a tempo parziale.
- (ii) Analogamente, e questo è particolarmente rilevante ai fini dell'introduzione del tempo di lavoro parziale nelle amministrazioni pubbliche, le 36 ore settimanali del dipendente pubblico, spesso si riducono sensibilmente, e comunque, complici anche le abitudini sociali delle zone a forte concentrazione di occupazione pubblica, si esauriscono frequentemente nella prima metà della giornata.
- (iii) In Italia, rispetto agli altri maggiori paesi industrializzati, l'area

(*) Di fatto forme, se pur limitate, di lavoro part-time sono emerse anche nelle Amministrazioni Comunali. Cfr. IRES, L'impiego nella Pubblica Amministrazione. Le Amministrazioni locali territoriali. Quaderni di ricerca n. 13, 1982.

del lavoro irregolare, anche per il maggior peso della piccola e piccolissima impresa, dell'impresa familiare e dell'artigianato, è probabilmente assai più estesa. Poiché nel lavoro irregolare la diffusione del lavoro a tempo parziale è molto alta, molti lavoratori a tempo parziale sfuggono alle rilevazioni statistiche ufficiali.

- (iv) L'Italia, infine, presenta ancora, rispetto ai paesi maggiormente industrializzati, la più alta percentuale di attivi nell'agricoltura (soprattutto lavoratori in proprio), dove il lavoro a tempo parziale, soprattutto nella azienda familiare è diffuso e insito nei processi produttivi di fatto praticati nel nostro Paese.

Infine, in base alla rilevazione trimestrale delle forze di lavoro condotta dall'ISTAT, è possibile in qualche modo quantificare le dimensioni del fenomeno del lavoro a tempo parziale per il Piemonte, anche se per queste informazioni la definizione di lavoro a tempo parziale non è precisa in quanto comprende gli orari inferiori alle 33 ore settimanali e riguarda situazioni di fatto, che comprendono anche i casi di sottoccupazione, cassa integrazione, lavori occasionali etc..

Le tabelle che seguono (19 e 20) riportano alcuni dati di base e alcune elaborazioni.

Germania federale	1983	502.000	13,0
Danimarca	1983	297.000	40,8
Regno Unito*	1980	18.228	2,8
Paesi Bassi	1981	9.924	6,7
Svezia	1980	520.000	41,7

* Per il Regno Unito la cifra riguarda solo gli occupati a part-time del ministero.

Fonte: Bureau International du Travail.

TABELLA 16

DIPENDENTI PUBBLICA AMMINISTRAZIONE IN TERMINI ASSOLUTI E IN PERCENTUALE
SULLA POPOLAZIONE DEI PRINCIPALI PAESI EUROPEI - 1970-1982

	1970		1982	
	Dipendenti P.A. (in migliaia)	Dipendenti P.A. (%) popolazione	Dipendenti P.A. (in migliaia)	Dipendenti P.A. (%) popolazione
Germania federale	2, 978	4, 9	3, 996	6, 4
Danimarca	384	7, 7	738	14, 4
Francia	2, 698	5, 3	3, 457	6, 3
Regno Unito	4, 464	8, 0	5, 195	9, 5
Paesi Bassi	567	4, 3	732	5, 1
Belgio	513	5, 3	715	7, 2
Austria *	-	-	586	7, 6
Svezia *	-	-	1, 512	18, 0
Italia	-	-	3, 222	5, 7

* I dati della Svezia e dell'Austria sono stati ricavati dagli "Annuari statistici" dei rispettivi paesi e si riferiscono all'anno 1983

Fonte: EUROSTAT, Conti e Statistiche delle Amministrazioni Pubbliche; dati per l'analisi della congiuntura

(III) In Italia, rispetto agli altri maggiori paesi industrializzati, l'area

(*) Di fatto, se ne può limitare, di lavoro part-time sono assai poche, anche nelle Amministrazioni Comunali. Cfr. IRES, L'impiego nella Pubblica Amministrazione. Le Amministrazioni locali territoriali. Quaderni di ricerca n. 13, 1982.

TABELLA 17
STIMA DELLE POTENZIALITA' OCCUPAZIONALI NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

	Percentuali dipendenti P. A. rispetto alla popolazione	Quantità dipendenti P. A. in più o in meno per l'Italia
Germania federale	6,4	+ 383.000
Danimarca	14,4	+ 4.900.000
Francia	6,3	+ 400.000
Regno Unito	9,5	+ 1.929.000
Paesi Bassi	5,1	- 342.000
Belgio	7,2	+ 882.000
Austria	7,6	+ 1.080.000
Svezia	18,0	+ 7.050.000
Italia	5,7	-
Media degli 8 paesi	8,0	+ 1.300.000

* La stima è stata effettuata applicando i coefficienti occupati P. A. /popolazione, nei diversi paesi europei, all'economia italiana

Fonte: R. Astazi, Confronto tra il numero di dipendenti delle pubbliche amministrazioni della Italia e dei principali paesi Europei, in "Micros", n. 3-4, 1985.

TABELLA 18
OCCUPATI PART-TIME NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE IN ALCUNI PAESI EUROPEI

	Anno	Dipendenti P. A. a part-time	In % dei dipendenti P. A.
Germania federale	1983	602.000	15,0
Danimarca	1983	297.000	40,8
Regno Unito*	1980	18.828	2,8
Paesi Bassi	1981	9.934	6,7
Svezia	1980	625.000	43,7

* Per il Regno Unito la cifra riguarda solo gli occupati a part-time dei ministeri.

Fonte: Bureau International du Travail.

TABELLA 19

OCCUPATI A TEMPO PIENO E A TEMPO PARZIALE IN PIEMONTE (MIGLIAIA): 1984 E 1985

Branche	Occupati		Occupati a tempo pieno		Occupati a t. ridotto	
	maschi	totali	maschi	totali	maschi	totali
1984						
Agricoltura	114	183	94	139	20	44
Industria	567	772	518	693	49	79
Altre attività	476	849	437	734	39	115
Totale	1.157	1.804	1.049	1.566	108	238
1985						
Agricoltura	99	161	81	122	18	39
Industria	538	736	492	660	46	76
Altre attività	483	861	444	746	39	115
Totale	1.120	1.758	1.017	1.528	103	230
Var. % 84/85						
Agricoltura	- 13,16	- 12,02	- 13,83	- 12,23	- 10,00	- 11,36
Industria	- 5,11	- 4,66	- 5,02	- 4,76	- 6,12	- 3,80
Altre attività	1,47	1,41	1,60	1,63	0,00	0,00
Totale	- 3,20	- 2,55	- 3,05	- 2,43	- 4,63	- 3,36

Fonte: ISTAT

TABELLA 20

OCCUPATI A TEMPO PIENO E A TEMPO PARZIALE IN PIEMONTE (MIGLIAIA): 1984 E 1985

RAPPORTI DI COMPOSIZIONE

Branche	% occ. a t. rid. su totale maschi			% a tem. parz. sul t. ridotto maschi			% a tem. parz. sul t. ridotto tot. occ. maschi		
	% occ. a t. rid. su totale maschi	% a tem. parz. sul t. ridotto maschi	% a tem. parz. sul t. ridotto tot. occ. maschi	% occ. a t. rid. su totale maschi	% a tem. parz. sul t. ridotto maschi	% a tem. parz. sul t. ridotto tot. occ. maschi	% occ. a t. rid. su totale maschi	% a tem. parz. sul t. ridotto maschi	% a tem. parz. sul t. ridotto tot. occ. maschi
1984									
Agricoltura	17,5	24,0	-	-	-	-	-	-	-
Industria	8,6	10,2	-	-	-	-	-	-	-
Altre attività	8,2	13,5	-	-	-	-	-	-	-
Totale	9,3	13,2	47,6	56,7	4,2	7,3			
1985									
Agricoltura	18,2	24,2	-	-	-	-	-	-	-
Industria	8,6	10,3	-	-	-	-	-	-	-
Altre attività	8,1	13,4	-	-	-	-	-	-	-
Totale	9,2	13,1	52,0	59,8	4,6	7,6			

Fonte: ISTAT

N.B.: Si sono considerati occupati a tempo parziale coloro che non risultano sottoccupati a zero ore.

In data 1.1.1985 i dipendenti della P.A. in Piemonte assommavano a circa 255.000, come risulta dalla tabella 21.

TABELLA 21

DIPENDENTI DELLA PA IN PIEMONTE 1/1/85 (in migliaia)

Statali	103
Aziende autonome	40
Enti ospedalieri	11
USL	32
IPAB	4
Amministrazioni locali	
- di cui:	
- Regione	3
- Province	6
- Comuni	43
- Aziende municipalizzate	13

Fonte: Elaborazioni IRES su dati CPDEL (cfr. la tabella 6 della prima parte)

Potenzialmente, trasformando il 5% dei rapporti di lavoro esistenti da tempo pieno a tempo parziale (ma di tale limite non si fa cenno, per quanto concerne gli enti locali, nei contratti nazionali), si potrebbero creare circa 12.000 nuovi posti di lavoro. L'indagine che qui viene proposta coinvolgerebbe enti (regione, province, comuni con più di 10.000 abitanti) aventi circa 38.000 dipendenti; estendendo l'indagine alle USL si giungerebbe a circa 70.000 dipendenti. La sola trasformazione dei posti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nei limiti del 5% potrebbe creare 3.500 nuovi posti di lavoro. Ovviamente non è possibile ipotizzare il quantitativo di nuovi posti di lavoro a part-time che si potrebbero creare tramite nuove assunzioni; tuttavia, attenendosi ai criteri sopra enunciati, certamente tale numero sarebbe destinato ad accrescersi molto sensibilmente.

3. Cenni alla letteratura sul lavoro a tempo parziale

3.1. Studi di carattere teorico

3.1.1. Aspetti generali

La letteratura sull'argomento è vastissima e coincide, di fatto, con la letteratura che esamina da un lato le relazioni tra domanda di lavoro, salari e produttività, dall'altro le conseguenze di diversi assetti istituzionali sul benessere degli individui e della collettività.

Nei riferimenti bibliografici si è cercato, senza tuttavia alcuna pretesa di esaustività, di fornire le indicazioni più importanti (cfr.: Bibliografia).

Il primo tipo di contributi è essenzialmente legato agli effetti che l'introduzione del part-time può portare sul fronte della lotta alla disoccupazione, e sarà esaminato nei suoi aspetti generali nel prossimo paragrafo. Il secondo presenta caratteristiche parzialmente diverse e sarà esaminato in un successivo paragrafo sulla base di un recente studio presso il Comune di Torino.

3.1.2. I possibili effetti dell'introduzione del part-time sull'occupazione: aspetti generali

L'introduzione del lavoro a tempo parziale nella pubblica amministrazione, può essere pensato come strumento innanzitutto per la riduzione della disoccupazione. A questo proposito sono utili alcune considerazioni di carattere generale.

In quasi tutti i paesi industrializzati, e anche in Italia, per lo meno sino all'inizio degli anni '70, la riduzione degli orari di lavoro

si poneva in alternativa ad aumenti dei salari reali, rappresentando una delle soluzioni al problema di come utilizzare i risultati del progresso tecnologico e dei conseguenti incrementi di produttività. La domanda cui la riduzione degli orari di lavoro forniva una delle due risposte possibili era: più reddito o più tempo libero?

Anche recentemente, invece, sia in Italia, sia in ambiti più ampi, specie in sede CEE e in sede OCDE, il problema della riduzione degli orari di lavoro è stato posto in termini di possibile risposta al dilagare della disoccupazione. Questa ottica, evidentemente, è un'ottica di breve periodo se si immagina che lo squilibrio corrente fra offerta e domanda di lavoro dipenda anche, e/o soprattutto, da fattori destinati a venir meno nel medio lungo periodo (esaurirsi degli effetti dell'onda demografica di persone in età lavorativa, blocco o probabile riduzione del tasso di partecipazione femminile, ripresa del processo di crescita dell'economia mondiale, ecc.).

E' interessante notare, tuttavia, che la riproposizione recente della riduzione degli orari di lavoro, da attuarsi in varie forme, a servizio dell'obiettivo di un maggior numero di lavoratori occupati, si è manifestata in molti paesi europei contestualmente ad una certa ripresa della domanda di lavoro nel settore industriale, in seguito alla ripresa mondiale in atto (1983-84).

In Germania Federale la cosiddetta "lotta per le 35 ore", nella primavera-estate del 1984, può essere annoverata tra i più duri scontri sindacali di quel paese, dove per altro le relazioni industriali sono di regola improntate a regole di comportamento molto moderato.

In Francia, contestualmente allo svolgersi della vertenza tedesca, si riproponevano tesi analoghe, con la differenza che era lo

stesso governo francese a far propria l'ipotesi, se non proprio la proposta, di una riduzione generalizzata degli orari di lavoro.

In Italia il tema veniva ripreso, in maniera del tutto generica e "di principio" da parte dei sindacati confederali, mentre le associazioni dei datori di lavoro si premuravano di mettere in evidenza le conseguenze negative per i conti aziendali e per l'economia nazionale. Il governo, impegnato già su troppi fronti in materia di politica del lavoro, si teneva prudentialmente da parte.

Gli effetti di una riduzione degli orari di lavoro non saranno ovviamente uniformi, a prescindere dalla concreta forma prescelta e delle modalità concrete del provvedimento, ma dipenderanno, oltre che da questi elementi, da molteplici fattori che definiscono il contesto economico e sociale e istituzionale all'interno del quale la riduzione si verifica.

Spesso la valutazione degli effetti di una riduzione degli orari di lavoro viene condotta, talvolta anche nella letteratura specializzata, ma soprattutto nel dibattito di politica economica, ricorrendo a quella che si potrebbe definire la semplice aritmetica degli orari di lavoro.

Gli orari di lavoro effettivi sono legati ad altre grandezze macroeconomiche da relazioni definitorie. Ad esempio l'equazione

$$E = Y / (\pi^h \cdot h)$$

definisce il livello di occupazione E come il rapporto fra la produzione totale Y e il prodotto della produttività oraria π^h e l'orario di la-

voro h . E cresce al crescere di Y e decresce al crescere di π^h o di h . Altri esempi sono facilmente immaginabili.

L'utilità degli esercizi di aritmetica degli orari di lavoro è quella di porre il problema in termini logici, evitando di cadere in contraddizioni interne, come quando si afferma la possibilità di utilizzare la riduzione degli orari di lavoro per aumentare l'occupazione e la produttività. Dalla semplice equazione di definizione sopra riportata è evidente che gli incrementi di produttività, se esistono, riducono gli incrementi di occupazione.

Gli esercizi di aritmetica degli orari di lavoro presentano, però, il limite di essere confinati all'ipotesi di *ceteris paribus* di tutte le altre condizioni. In altre parole le grandezze macroeconomiche possono essere legate tra loro da relazioni che incorporano il comportamento degli operatori e tengono conto di altri elementi che non sono presenti nel sistema di relazioni logico-matematiche.

Una riduzione delle ore di lavoro offerte non potrà tradursi in una riduzione esattamente proporzionale della disoccupazione, se non nel caso in cui tutte e quattro le condizioni qui sotto ricordate siano simultaneamente soddisfatte.

- (i) L'offerta e la domanda di ore di lavoro costituiscono un fattore produttivo omogeneo e divisibile.

I costi fissi della manodopera (reclutamento, selezione, formazione, benefici accessori) sono riferiti al numero degli occupati e non alle ore lavorate.

Tra questi costi fissi non è da sottovalutare quello associato al rischio di non potersi liberare del nuovo assunto quando le esi

genze dell'impresa (caduta della domanda, innovazioni tecnologiche o organizzative) non lo rendessero più necessario. Pertanto gli imprenditori, cercando di ammortizzare tali costi, cercheranno di ripartirli su un numero massimo di ore di lavoro. Di conseguenza, oltre alla assenza di completa omogeneità e divisibilità della forza lavoro, l'esistenza di alti (e tendenzialmente crescenti) costi fissi della manodopera, rende costoso, anche senza compensazione monetaria, una riduzione dell'orario medio di lavoro. Le imprese tenderanno quindi a intensificare il ricorso al lavoro straordinario, anziché assumere nuovi lavoratori, almeno sino al punto in cui il costo differenziale delle ore di lavoro straordinario sarà inferiore o uguale ai costi fissi della manodopera che si dovrebbe assumere in più.

Può essere interessante notare che non esiste simmetria fra il comportamento delle imprese in una situazione di produzione costante o crescente da un lato o di produzione calante dall'altro.

Nel primo caso, infatti le imprese preferiranno, almeno entro certi limiti, aumentare il ricorso al lavoro straordinario rispetto alla assunzione di nuovi lavoratori, in risposta ad una riduzione esogena degli orari di lavoro contrattuali.

Se la produzione è invece calante, allora le imprese possono accettare più facilmente ad una riduzione non compensata degli orari di lavoro perché alcuni costi fissi della manodopera (reclutamento, selezione, formazione) sono già stati ammortizzati, mentre possono essere evitati per il futuro, in caso di inversione del ciclo.

(ii) La riduzione iniziale di ore di lavoro non deve essere bilanciata, neppure in parte, da nuovi ingressi sul mercato del lavoro né dall'aumento delle ore di straordinario.

Se la riduzione di orario è compensata, l'aumento del salario orario può dar luogo, accanto agli effetti sulla domanda di lavoro, ad effetti sul tasso di partecipazione, con la conseguenza di un aggravamento del fenomeno della disoccupazione. Questo può essere in particolare il caso della componente femminile che, as sai spesso, presenta salari di riserva elevati o, in altre parole, ha un costo opportunità del tempo libero (in realtà il più delle volte dedicato ai lavori domestici e alla cura dei figli) molto ele vato. E' questo, inoltre, anche il caso di altri segmenti dell'of-ferta di lavoro, con caratteristiche di elevata qualificazione sco lastica che entrano sul mercato del lavoro, anziché ad esempio proseguire negli studi, solo se il salario orario supera certe so glie.

Incidentalmente vale la pena di sottolineare che l'aumento del tasso di partecipazione, per l'ingresso di nuovi segmenti di forza lavoro tra gli attivi, in un contesto di rigidità all'uscita e di scarsa mobilità del fattore lavoro, si traduce in un puro aumen to del numero di coloro che dichiarano di volersi occupare, ma rimangono insoddisfatti.

(iii) Il livello della domanda globale deve rimanere costante in termini reali.

(iv) La riduzione degli orari di lavoro o dei tassi di attività non devono avere alcun effetto sulla produttività oraria.

L'analisi degli effetti di una riduzione degli orari di lavoro può essere impostata sia a livello microeconomico, sia a livello macroeconomico. Dal punto di vista microeconomico gli effetti, a livello di unità produttiva, si manifestano attraverso la variazione della produttività oraria e quella del costo del lavoro orario.

(i) La riduzione degli orari può aumentare la produttività oraria del lavoro perché, riducendo la fatica, rimuove una delle cause di incidenti e infortuni, elimina la necessità di alcune pause, rende meno penoso, e quindi più motivante, il lavoro.

Questo argomento, che è probabilmente irrilevante per piccolissime riduzioni di orario, perde nuovamente valore quando le riduzioni fossero cospicue, come ad esempio nel caso in cui il tempo di lavoro giornaliero, o settimanale si dimezzasse: si potrebbe verificare addirittura una riduzione della produttività oraria, per la caduta di attenzione, per la minore professionalità e abilità dei lavoratori, per la minore esposizione alla disciplina del lavoro, ecc..

Un caso logicamente estraneo al problema, ma importante nella concreta realtà, fa riferimento alla possibilità che la riduzione degli orari di lavoro dia luogo all'accentuarsi di fenomeni di doppio lavoro, con la conseguenza che i benefici connessi alla riduzione della fatica per alcuni vengono vanificati dall'aumento della fatica per altri. In generale, poi, non si può affermare che un aumento del tempo libero migliori l'efficienza dei lavoratori sul posto di lavoro (può essere vero esattamente il contrario).

(ii) La riduzione degli orari di lavoro può essere l'occasione o addi-

rittura la condizione necessaria per migliorare l'organizzazione produttiva o per introdurre innovazioni negli impianti. L'argomento non manca di fondamento, anche se sarebbe più esatto attribuire l'incremento di produttività oraria alle riorganizzazioni e alle innovazioni tecnologiche, che comportano una minore domanda di lavoro per addetto impiegato.

(iii) La riduzione degli orari di lavoro darà luogo ad un aumento del costo orario del lavoro in primo luogo se esistono costi fissi di manodopera (reclutamento, selezione, formazione, gestione delle posizioni contributive e assicurative, oneri contributivi in somma fissa per lavoratore, benefici e prestazioni aziendali fisse per lavoratore, ecc.).

(iv) La riduzione degli orari di lavoro darà luogo ad un aumento del costo del lavoro orario se il salario orario, e di conseguenza il costo del lavoro, in base alla relazione che lega le due grandezze, aumenta. E' questo il caso in cui la riduzione di orario viene compensata attraverso un aumento del salario orario, in pratica lasciando inalterato il salario unitario.

Il rapporto fra gli indici di variazione del costo del lavoro orario e della produttività oraria definisce l'indice di variazione del costo del lavoro per unità prodotta.

I casi possibili sono:

(i) Il costo del lavoro per unità prodotta rimane invariato.

In questo caso, in cui le variazioni della produttività oraria bilanciano le variazioni del costo del lavoro orario, l'impresa, ce-

teris paribus, non modifica il suo comportamento né con riferimento alla domanda di lavoro, né con riferimento alla determinazione dei prezzi (se non opera in concorrenza). Il numero degli occupati non cambia, né si modifica il livello di profitti.

(ii) Il costo del lavoro per unità di prodotto aumenta.

In questo caso il comportamento dell'impresa sarà diverso a seconda del regime di mercato in cui opera e della sua posizione sul mercato. Se l'impresa opera in regime di monopolio o di oligopolio, trasferirà verosimilmente sui prezzi, in tutto o in parte, gli incrementi di costo, a seconda della elasticità della domanda ai prezzi e del suo potere di mercato.

L'occupazione o rimane invariata o diminuisce.

Se l'impresa agisce in regime di libera concorrenza, ridurrà la sua domanda di lavoro. Anche i profitti si ridurranno.

(iii) Il costo del lavoro per unità di prodotto diminuisce.

Se l'incremento di produttività oraria più che compensa gli incrementi del costo del lavoro, l'impresa che opera in regime di monopolio o aumenterà i profitti o al tempo stesso i profitti e la occupazione (se l'aumento dei profitti derivante dalla maggiore produzione compensa la riduzione per l'abbassamento del prezzo unitario).

Analogamente l'impresa oligopolista o aumenta i profitti, o l'occupazione, se intende estendere le proprie quote di mercato, o una combinazione delle due.

L'impresa concorrenziale ridurrà i prezzi, aumenterà l'occupazio

ne e i profitti.

Gli effetti macroeconomici delle riduzioni di orario utilizzano come canali di trasmissione le variazioni della produttività e delle retribuzioni e quindi il sistema costi-prezzi e per questa via la domanda finale.

In astratto si potrebbero prendere in considerazione anche gli effetti diretti sull'occupazione, conseguenti alla rimozione di ostacoli alla possibilità di manifestarsi di una domanda e offerta di lavoro latente, a livelli di equilibrio inferiori a quello di pieno impiego.

Le variazioni di produttività e di costo orario del lavoro, per le singole unità microeconomiche, saranno assai differenziate.

Gli effetti sui livelli di occupazione, sui prezzi e sulla composizione settoriale del prodotto saranno pertanto il risultato di fenomeni tra loro contrastanti.

L'analisi condotta sugli aggregati macroeconomici è quindi in grado di descrivere con buona approssimazione gli effetti di una riduzione degli orari di lavoro solo se i comportamenti che si manifestano per le singole unità microeconomiche sono uniformi.

I casi rilevanti sono ancora gli stessi presi in considerazione nella analisi microeconomica.

(i) Il costo del lavoro per unità di prodotto rimane invariato.

Il verificarsi di questa situazione a livello aggregato, per il sistema economico nel suo complesso, o per il complesso delle attività industriali, è verosimilmente il risultato di situazioni non uniformi per le singole unità produttive o per aggregazioni mi-

nori. La eterogeneità delle situazioni e la asimmetria che caratterizza il comportamento delle imprese, in particolare quando agiscono in mercati oligopolistici o di concorrenza monopolistica, in seguito a variazioni verso l'alto o verso il basso del costo del lavoro per unità di prodotto, comporta verosimilmente una spinta verso l'alto dei prezzi medi di offerta e di conseguenza una riduzione della competitività del sistema rispetto ai produttori esteri. La domanda di lavoro, in termini di numero di occupati, diminuisce.

(ii) Il costo del lavoro per unità di prodotto aumenta.

Il verificarsi di questa situazione a livello macro non esclude che l'opposto possa accadere per alcune unità produttive o per alcuni sottosistemi dell'economia. L'aumento dei profitti, ovvero l'espansione della produzione e dell'area di mercato per questi ultimi non è tuttavia in grado di impedire che, in mercati oligopolistici e di concorrenza imperfetta, si manifestino tendenze verso l'alto dei prezzi, e quindi una riduzione della competitività e quindi, in definitiva, una riduzione della domanda di lavoro (in ore), che può comportare un livello di occupati anche inferiore a quello iniziale.

(iii) Il costo del lavoro per unità di prodotto diminuisce.

In questo caso gli incrementi di produttività oraria più che compensano gli incrementi di costo del lavoro orario: il numero degli occupati aumenta anche a livelli di produzione invariati e a maggior ragione se la riduzione dei costi di produzione unitari si traduce in una riduzione dei prezzi di offerta in grado di sti

molare la domanda.

E' però necessario che la redistribuzione di reddito che è implicita in questo caso non modifichi verso il basso il livello della domanda aggregata.

3.1.3. Part-time nel settore pubblico ed efficacia dei servizi

Uno specifico modello analitico di riferimento per l'introduzione del part-time nel settore pubblico può essere quello di un ente erogatore di beni e servizi pubblici che si propone di massimizzare sotto un certo vincolo di bilancio, l'utilità (il benessere) degli utenti consumatori privati, ed ove l'orario di lavoro è uno degli argomenti della funzione di produzione di tali beni e servizi pubblici (Cassone, Colombino, Scacciati, 1986).

Il problema per l'ente pubblico in linea di principio può essere caratterizzato in modo piuttosto semplice. Si consideri un "servizio" prodotto in quantità esattamente sufficiente a soddisfare la domanda. La tecnica di produzione è descritta da una funzione di costo $C(s, D, q)$ = costo minimo sostenuto per produrre D unità di servizio, su di un arco temporale pari a s , e una quota di lavoratori part-time q . Per fissare le idee, si pensi, ad esempio, ad una biblioteca: $C(10, 2000, 0.5)$ potrebbe allora rappresentare il costo minimo necessario a servire 2000 clienti al giorno, operando per 10 ore al giorno, e impiegando una quota di part-timers pari al 50%.

Quanto alla domanda D , scriveremo $D=D(s, p, q)$, per indicare che D dipende dal prezzo unitario p , dalla durata del servizio s , e dalla quota di part-timers q . Più analiticamente, per il consumatore

i.esimo, scriveremo:

$$d_i = d_i(s, p, q).$$

$$\text{Ovviamente } D(s, p, q) = \sum_i d_i(s, p, q).$$

La dipendenza di d_i da p non ha bisogno di spiegazioni. Più lunga è la durata del servizio s , più numerosi potranno essere gli acquirenti del servizio e maggiori potranno essere le unità di servizio richieste; la dipendenza da q vuole cogliere genericamente il fatto che i dipendenti stessi dell'ente erogatore possono essere a loro volta utenti del servizio, e che la probabilità che questo accada e l'intensità con cui accade dipenderà dall'orario di lavoro.

Il massimo livello di soddisfazione ottenibile dall'individuo i-esimo sarà indicata da:

$$V_i = V_i(s, p, q)$$

V_i dipende positivamente da s , negativamente dal prezzo p ; è inoltre funzione dell'orario, il che è qui genericamente colto attraverso la dipendenza da q ; quest'ultimo effetto è direttamente rilevante solo per i lavoratori dell'ente.

Si può assumere che l'ente pubblico voglia determinare i livelli di s , p e q che rendono massimo il livello di benessere $V = \sum_i V_i(s, p, q)$, rispettando i vincoli:

$$C(s, D, q) = p \sum_i d_i(s, p, q) + F$$

$$q \geq g(s)$$

Il primo è il vincolo di bilancio. Il costo totale $C(s, D, q)$ deve e guagliare il ricavo derivante dalla vendita del servizio $p \sum_i d_i(s, p, q)$, più "altri fondi" F . Il secondo è un vincolo tecnico e organizzativo, o istituzionale, il quale impone che una certa durata di servizio s ri chieda una quota di part-timers almeno uguale a q .

Assumendo per semplicità che i valori ottimi implichino $q > g(s) > 0$, la soluzione del problema suddetto è caratterizzata dalle seguen-
ti condizioni:

- Somma di tutti i benefici che gli individui ricavano da un minu-
to in più di servizio $(\sum_i V_{is} / m) =$

Variazione di costo dovuta ad un minuto in più di orario di ser-
vizio $(C_s) +$

Variazione di costo dovuta alla maggiore domanda di servizi
 $(C_D D_S) -$

Variazione di introiti dovuta alla maggiore domanda di servizi
 $(p D_s)$, cioè:

$$\sum_i V_{is} / m + C_s + C_D D_S - p D_s \quad (1)$$

- Costo per i consumatori derivante da un aumento di prezzo

$$(-\sum_i V_{ip} / m) =$$

Variazione di introito dovuto ad un aumento di prezzo

$$(D + D_p p) -$$

Variazione di costo dovuto alla variazione della domanda ($C_D D_p$),
cioè:

$$-\sum_i V_{ip}/m = D + D_p p - C_D D_p \quad (2)$$

- Somma di tutti i benefici che gli individui ricavano da un incre-
mento della quota di part-timers ($\sum_i V_{iq}/m$) =

Variazione di costo dovuta all'incremento della quota di part-ti-
mers (C_q) +

Variazione di costo dovuta alla maggiore domanda di servizi
($C_D D_q$) -

Variazione di introiti dovuta alla maggiore domanda di servizi
(pD_q), cioè:

$$\sum_i V_{iq}/m = C_q + C_D D_q - pD_q \quad (3)$$

V_{is} è la variazione di utilità dovuta ad un "minuto" in più di o-
rario di servizio per l'individuo i.esimo, m è la variazione di u-
tilità dovuta ad una lira in più di reddito, per cui V_{is}/m è l'e-
quivalente in termini di reddito di V_{is} .

L'interpretazione per le altre espressioni è analoga.

In linea di principio, qualora si siano stimate le funzioni

$V_i(s, p, q)$, $d_i(s, p, q)$ e $C(s, D, q)$, le suddette tre equazioni permet-
tono di determinare i valori ottimi di s , p e q .

In pratica però è difficile che l'ente pubblico possa affrontare

ex novo il problema in questa forma, tranne forse che nel caso di servizi di nuova istituzione, e con limiti ben definiti. Più verosimilmente il problema è quello di valutare la convenienza sociale di qualche intervento su s , q e p . Ci si potrebbe ad esempio domandare: partendo dalla situazione attuale, otterremmo una variazione positiva di V se aumentassimo q e s , rispettando i vincoli rilevanti? Ciò equivale a domandarsi se per le espressioni scritte sopra, il termine di sinistra è superiore a quello del lato destro. Ad una domanda come questa si possono dare due tipi di risposta:

- a) si può semplicemente dire se ci si sta muovendo nella direzione giusta, per un "piccolo" (infinitesimo) spostamento;
- b) si possono valutare costi e benefici di mutamenti finiti.

Il secondo tipo di risposta è più informativa, ma richiede anche un maggior input di informazione e di elaborazione. Comunque le grandezze rilevanti rimangono quelle che compaiono nelle relazioni (1), (2) e (3).

Le variazioni di benessere conseguenti ad un aumento dell'orario di servizio $\sum_i V_{is}/m$, riguardano gli utenti (attuali e potenziali) del servizio stesso. Le variazioni di benessere conseguenti all'incremento della quota di part-timers $\sum_i V_{iq}/m$, riguardano invece gli occupati coinvolti nella ristrutturazione degli orari, nonché i neooccupati coinvolti nella ristrutturazione degli orari, nonché i neooccupati imputabili all'incremento della quota di part-timers. Naturalmente, gli occupati e i neooccupati possono essere in generale anche utenti del servizio stesso, e perciò sono interessati ad entrambe le variazioni di benessere.

3.2. Studi di carattere empirico

Anche in questo caso, soprattutto per quanto riguarda l'esperienza dei paesi maggiormente industrializzati, esiste ormai un vastissimo corpo di letteratura. In parte questa è citata nei riferimenti bibliografici. In tale letteratura si possono individuare due principali filoni di ricerca.

Il primo riguarda l'analisi delle caratteristiche dell'offerta di lavoro e si concentra sulle relazioni tra offerta di lavoro a tempo parziale (nelle sue varie forme) e caratteristiche soggettive dell'offerta di lavoro. Non si ritiene opportuno riportare qui una completa rassegna di tali studi, sia perché essi sono necessariamente legati alla real tà locale che descrivono e quindi i risultati non possono essere immediatamente trasferiti ad altre situazioni, sia perché le principali conclusioni sono ormai un patrimonio consolidato (la maggiore preferenza per il lavoro a tempo parziale da parte delle donne, dei giovani, degli anziani, o da parte di particolari fasce di età, di lavoratori portatori di handicap, ecc.).

Il secondo filone si concentra sull'analisi della domanda di lavoro. Anche in questo caso i risultati dei vari studi sono fortemente legati al settore o all'ambito territoriale che sono stati oggetto di studio. Ciò che sicuramente emerge da tali ricerche è una varietà assai complessa di motivazioni che spingono le imprese a modificare la com posizione della loro domanda di lavoro in relazione alle caratteristiche degli orari. A questo proposito si possono ricordare le esigenze delle lavorazioni a ciclo continuo, quelle delle produzioni che presen

tano dei picchi di domanda concentrati in particolari ore, giorni o periodi, quelle legate a prestazioni lavorative eccezionali e di alta qualificazione, quelle che si ricollegano ad obiettivi di estensione dell'orario di servizio, in genere (ma non necessariamente) per le funzioni pubbliche.

A titolo di esempio si riportano soltanto due recenti studi, ma in maniera abbastanza estesa, che forniscono una indicazione sulle metodologie applicabili in questo campo.

- (i) Alan Townsend (Townsend, 1985) rileva come il lavoro a tempo parziale rappresenti un'alta e crescente percentuale degli occupati complessivi in Inghilterra e come sia la principale opportunità lavorativa per le donne con figli minori. L'Inghilterra e la Danimarca presentano nella CEE la più alta percentuale di occupazione femminile e la più alta percentuale di donne con un lavoro a tempo parziale, rispetto al totale delle donne occupate. Ma se i lavori a tempo parziale sono riportati ad un equivalente di lavoro a tempo pieno (venendo ciascuno di essi moltiplicato per il coefficiente dato dal rapporto fra le ore lavorate a tempo parziale e le ore lavorate a tempo pieno), allora l'occupazione globale femminile in Inghilterra scende ai valori medi europei. Applicando il suddetto coefficiente si scopre inoltre che la perdita di posti di lavoro nel decennio 1971-81, ufficialmente pari a 546.000, è stata in realtà superiore al milione.

Complessivamente i posti di lavoro a tempo parziale in Inghilterra sono 4.430.000, pari al 21% del totale, sono il 46,4% del totale delle donne occupate (erano il 41,5% nel 1981) e sono oltre

il 50% del totale delle donne che tornano al lavoro dopo aver avuto figli ed anche delle donne sopra i trent'anni. Il lavoro a tempo parziale, pur presentando valori crescenti (tra il 1971 e il 1981 oltre un milione di nuovi posti, con un aumento del 32,6%, a fronte di un calo dell'8,9% dei posti a tempo pieno), dal 1974 in poi il tasso di crescita si sta riducendo.

Il lavoro a tempo parziale è retribuito mediamente il 10% in meno di quello a tempo pieno ed ottiene, sistematicamente, minori aumenti, peggiore trattamento previdenziale, minori agevolazioni. La percentuale di posti a tempo parziale sul totale sembra positivamente correlata con la crescita occupazionale lontano dalle grandi città e negativamente correlata con la presenza tradizionale di industrie pesanti.

L'autore calcola il reale contributo del lavoro a tempo parziale all'occupazione (al netto cioè dei posti che possono essere attribuiti alla sostituzione di posti a tempo pieno perduti), quale differenza tra i posti a tempo parziale effettivi e quelli che si sarebbero avuti se il rapporto fra lavoratori a tempo parziale e lavoratori a tempo pieno si fosse mantenuto costante dal 1971 all'84. Il dato risultante è inferiore al 50% dei nuovi posti, e molti settori presentano perdite occupazionali nette.

Il settore dei servizi nel complesso fa registrare forti aumenti di posti di lavoro a tempo parziale, ma alcuni, che hanno subito forti riduzioni di occupazione (ferrovie, poste, cinematografi, lavanderie, organizzazioni religiose ed enti locali), hanno anche ridotto i posti a tempo parziale.

La maggior parte dei posti a tempo parziale sono nei servizi rivolti al pubblico, e le variazioni demografiche ne spiegano bene la dinamica regionale e locale. Per il settore dei servizi collettivi l'aumento rilevato è ben al di sotto della media, in seguito anche alla riduzione relativa della spesa, e si concentra nei settori della sanità e dell'istruzione; forte invece è stato l'aumento registrato nei servizi privati. Gli incrementi più alti in assoluto si sono verificati in sotto-settori emergenti e nuovi.

Un'altra determinante della dinamica dei posti di lavoro a tempo parziale è quella di un processo di recupero verificatosi in quelle aree che nel 1971 presentavano i valori percentuali più bassi.

Una terza determinante sembra quella individuata dalla shift-share analysis (presenza nelle diverse regioni di settori in crescita o in diminuzione a livello nazionale e della rispettiva quota di lavoro a tempo parziale sui totali di settore).

Il fenomeno della crescita del lavoro a tempo parziale appare pertanto trainato dalla domanda: l'offerta, determinata dall'ingresso nel mercato del lavoro di un alto numero di donne in seguito a cambiamenti sociali ed anche al crescente rischio di disoccupazione dei loro mariti, non presenta una correlazione significativa con i dati regionali rilevati, o quanto meno nulla aggiunge a quella relativa ai dati demografici e della domanda di lavoro a tempo parziale nel suo insieme.

- (ii) L'indagine presso l'Amministrazione comunale di Torino (Casso — ne, Colombino e Scacciati, cit..

Nell'ambito di una ricerca sull'opportunità di sperimentare l'introduzione di rapporti di lavoro a tp e inoltre di individuare i settori che più a ciò si adattano, l'Amministrazione comunale ha curato la raccolta di informazioni presso i propri dipendenti e i propri uffici in relazione da un lato all'atteggiamento dei lavoratori attualmente dipendenti nei confronti dell'introduzione del tempo di lavoro parziale, dall'altro alla valutazione, da parte dei dirigenti dei servizi, degli effetti dell'eventuale introduzione di rapporti di lavoro a tempo parziale all'interno delle aree di attività di loro competenza.

Dei 12.289 dipendenti interessati all'indagine (dal secondo al sesto livello), 7.884, e cioè circa due terzi, hanno risposto. Di questi 4.625, cioè il 58,7%, si è detto favorevole all'introduzione del lavoro a tempo parziale.

La distribuzione delle risposte per sesso vede le femmine assai più interessate dei maschi: infatti l'88,4% delle femmine, contro soltanto il 29,7% dei maschi, ha risposto al questionario. La percentuale delle risposte favorevoli su quelle valide è del 63,3% per le femmine e del 39% per i maschi. Complessivamente le risposte favorevoli delle femmine sul totale delle dipendenti interessate al questionario è pari al 56%, a fronte dell'11,6% per i maschi rispetto al corrispondente totale.

La distribuzione per livello vede più interessati i dipendenti appartenenti al sesto livello (57,3% sul totale) e in misura minore quelli appartenenti al terzo livello (33,3%).

Alcune informazioni disaggregate sono state impiegate ai fini del confronto fra offerta e domanda di lavoro a tempo parziale e per individuare aree e servizi particolarmente idonei alla sperimentazione.

Qui di seguito è riportata, anche se in maniera sintetica, l'analisi dei dati riferiti all'offerta di lavoro a tempo parziale.

Innanzitutto si sono esaminati i dati disaggregati per gruppi di aree omogenee (uffici amministrativi, uffici tecnici e circoscrizioni). Nell'ambito di ciascun gruppo, sono state dapprima esaminate le seguenti coppie di rapporti, disaggregati per aree di attività:

- a) numero di risposte/numero dei dipendenti;
- b) numero di risposte positive/numero di risposte.

Dal confronto tra i rapporti sub a) e sub b) emerge una evidente relazione inversa tra le due variabili: le aree che hanno fatto registrare valori alti del rapporto a) mostrano valori bassi del rapporto b) e viceversa. Ciò parrebbe suggerire che la maggior parte di coloro che sono favorevoli all'iniziativa hanno risposto al questionario, mentre i contrari o gli indifferenti in alcune aree hanno risposto negativamente, in altre aree non hanno risposto affatto.

Se questa ipotesi corrispondesse alla realtà, il numero dei favorevoli non dovrebbe essere di molto superiore a quello accertato attraverso il questionario.

Una stima della domanda di lavoro a tempo parziale da parte della Amministrazione comunale di Torino è stata ricostruita attraverso una indagine presso i dirigenti delle aree di attività, e cioè presso le aree amministrative e gli uffici tecnici, nonché presso i dirigenti e i presidenti delle circoscrizioni territoriali. A questo scopo è stato

inviato un questionario in cui venivano richiesti: a) il numero dei lavoratori a disposizione; b) l'eventuale numero di posti a tempo parziale richiesti.

In base alla risposte si è calcolato il rapporto tra b) e a), che costituisce un indicatore di domanda di lavoro a tempo parziale, variabile tra 0 e 2. Ad esempio un valore pari a 1 significa che il responsabile del servizio è disposto a trasformare metà dei posti attualmente coperti da lavoratori a tempo pieno in posti di lavoro da coprire con un numero doppio di lavoratori a tempo parziale. Analogamente un valore pari a 2 significa che il responsabile del servizio è disposto a trasformare tutti i posti attualmente coperti da lavoratori a tempo pieno in posti di lavoro da coprire con un numero doppio di lavoratori a tempo parziale. Questo rapporto, in altre parole, misura la possibilità tecnico economica, così come apprezzata dal responsabile del servizio, di introdurre rapporti di lavoro a tempo parziale.

In secondo luogo si è calcolato il rapporto tra i dipendenti favorevoli al tempo parziale e le richieste dei dirigenti. Tale indicatore varia tra zero e infinito. I valori risultanti potrebbero però essere sistematicamente sovrastimati, in quanto la risposta positiva al questionario rivolto ai dipendenti è stata considerata come una proxy dell'effettiva disponibilità dei dipendenti stessi ad accettare la trasformazione del proprio rapporto di lavoro.

L'indicatore in questione misura il grado di probabile conflittualità tra i lavoratori per ottenere che il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno sia trasformato in un rapporto a tempo parziale. Valori inferiori ad 1 non danno luogo a competitività tra lavoratori, mentre per valori superiori a 1 sarà inevitabile l'emergere di casi di insod-

disfazione.

In terzo luogo si è calcolata la differenza tra offerta e domanda, vale a dire il numero, per servizio e per livello, dei lavoratori probabilmente insoddisfatti e che potrebbero essere interessati a chiedere il trasferimento ad altro servizio.

Sulla base dei risultati è stata formulata un'ipotesi di introduzione sperimentale di rapporti di lavoro a tempo parziale nell'amministrazione comunale di Torino.

Questa ipotesi di intervento è articolata nei tre gruppi di strutture prese in considerazione: aree amministrative, uffici tecnici e circoscrizioni territoriali, anche se comuni sono i criteri che hanno ispirato la proposta e che qui di seguito vengono specificati.

- a) il primo criterio che si è voluto impiegare è quello che l'area di intervento fosse caratterizzata da un rapporto tra offerta di posti di lavoro a tp e numero di dipendenti sufficientemente alto, e cioè pari o superiore a 0,25. Ciò per evitare che l'introduzione di rapporti di lavoro a tempo parziale avvenga o contro la volontà dei responsabili, ed abbia di conseguenza scarse probabilità di successo, o possa configurarsi come un fatto episodico, senza interferire con la normale organizzazione del lavoro degli uffici;
- b) il secondo criterio che si è voluto impiegare è quello che le aree di intervento presentino dei valori del rapporto tra offerta e domanda di lavoro a tp non troppo elevati, con un massimo pari a 1. Ciò per evitare forme di conflittualità tra lavoratori disposti a trasformare a tempo parziale il loro rapporto di lavoro;

c) si è individuato poi un terzo criterio, consistente nel limitare l'esperimento a quelle aree in cui il numero dei dipendenti favorevoli o disposti a trasformare a tempo parziale il loro rapporto di lavoro sia consistente.

In base ai criteri sopra descritti sub a) e sub b) le aree amministrative suscettibili di sperimentare l'introduzione di rapporti di lavoro a tempo parziale sono: Sanità, Farmacie, Edilizia abitativa, Decentramento, Lavoro-formazione-sviluppo, Elezioni e leva, Commercio, Anagrafe, Legale, Imposte e tasse, Sport, Turismo, Economato.

Quando si applicasse anche il criterio sub c) le aree interessate all'esperimento sarebbero limitate a Elezioni e Leva, Anagrafe, Sport ed Economato.

Sono invece assai poche le aree degli Uffici tecnici che si prestino alla sperimentazione dell'introduzione di rapporti di lavoro a tempo parziale seguendo i criteri selettivi sopra individuati.

Ovviamente, a monte di qualsivoglia altra considerazione, deve essere tenuto conto della risposta positiva data dalla Dirigenza alla domanda del questionario relativa appunto alla eventualità di introduzione di rapporti di lavoro a tempo parziale nell'area di propria competenza. A tale domanda si sono avute risposte favorevoli da parte della dirigenza delle seguenti aree: Ispettorato tecnico LL.PP., Urbanistica, Piani Regolatori, Edilizia residenziale pubblica, Impianti sportivi e Verde pubblico.

Il primo criterio, che prevede un rapporto A/B maggiore di 0,25, individua 4 aree: Urbanistica, Impianti sportivi, Verde pubblico e Coordinamento e Banca dati.

Il secondo criterio, che prevede un rapporto B/C inferiore o uguale ad 1, individua Urbanistica, Verde pubblico, Coordinamento e Banca dati ed Edilizia residenziale pubblica.

Il terzo criterio, che fissa un minimo di lavoratori coinvolti secondo le indicazioni della dirigenza, suggerisce Urbanistica, Verde pubblico e Illuminazione pubblica; ma lo stesso terzo criterio visto sotto un'altra ottica (il numero di dipendenti disponibili a passare a rapporti di lavoro a tempo parziale, suggerisce Urbanistica, Suolo pubblico e Illuminazione pubblica.

Come si vede, solo Urbanistica è sempre presente in ciascuno dei gruppi sopra individuati, mentre Verde pubblico è presente tre volte su quattro.

Proprio in queste due aree, seppure con qualche perplessità su Verde pubblico, si è proposto di dare avvio all'eventuale sperimentazione.

4. La domanda di lavoro a tempo parziale

4.1. Il settore privato

La legge 863/1984 ha avuto in Piemonte applicazione più vasta, per quanto concerne la stipulazione di contratti di lavoro a tempo parziale, rispetto alla media delle altre regioni. Infatti, dal maggio 1984 all'aprile 1986, sono stati stipulati in Piemonte (cfr. tab. 22) 22.244 contratti a tempo parziale, pari a circa il 12% delle persone in cerca di occupazione, a circa il 18% dei disoccupati e delle persone in cerca di prima occupazione e all'1,2% delle forze di lavoro. L'aggregato nazionale, nello stesso periodo, ha visto stipulati 187.813 con

TABELLA 22

LEGGE 863/84. APPLICAZIONE ART. 5. CONTRATTI STIPULATI A TEMPO PARZIALE. CONFRONTO PIEMONTE-ITALIA

Periodi	N. CONTRATTI		LAVORATORI INTERESSATI					
			Maschi		Femmine		Totale	
	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%	V. a.	%
Maggio 1984/Giugno 1985 (Piemonte)	13.623	61,2	2.413	55,8	11.205	62,5	13.623	61,2
Luglio 1985/Dicembre 1985 (Piemonte)	5.003	22,5	1.112	25,7	3.891	21,7	5.003	22,5
Gennaio 1986/Aprile 1986 (Piemonte)	3.618	16,3	797	18,5	2.821	15,8	3.618	16,3
Totale (Piemonte)	22.244	100,0	4.327	100,0	17.917	100,0	22.244	100,0
Maggio 1984/Giugno 1985 (Italia)	103.250	55,0	21.762	51,4	81.488	56,0	103.250	55,0
Luglio 1985/Dicembre 1985 (Italia)	48.470	25,8	12.479	29,5	35.991	24,7	48.470	25,8
Gennaio 1986/Aprile 1986 (Italia)	36.093	19,2	8.107	19,1	27.986	19,3	36.093	19,2
Totale (Italia)	187.813	100,0	42.348	100,0	145.465	100,0	187.813	100,0
<u>Rapporto Piemonte/Italia</u>								
Maggio 1984/Giugno 1985		13,2		11,1		13,8		13,2
Luglio 1985/Dicembre 1985		10,3		8,9		10,8		10,3
Gennaio 1985/Aprile 1986		10,0		9,8		10,1		10,0
Totale		11,8		10,2		12,3		11,8

Fonte: Elaborazione ORML su dati Ministero del Lavoro e PS

tratti a tempo parziale che corrispondono a circa l'8% delle persone in cerca di occupazione e allo 0,8% delle forze di lavoro.

I dati per settore di attività (tab. 23) mostrano un accentuarsi di questa più intensa applicazione della legge 863 in Piemonte per quanto concerne sia gli operai del terziario, sia soprattutto quelli dell'industria. Sono stati infatti stipulati contratti a tempo parziale pari allo 0,9% degli occupati del settore industriale e pari all'1,8% del settore terziario in Piemonte, rispetto allo 0,7% e all'1,7% fatti registrare rispettivamente per l'Italia.

I dati per classi di ampiezza delle imprese mostrano una particolare concentrazione, sia in valore assoluto che rispetto ai valori nazionali, nelle piccole imprese (fino a 49 addetti): quasi l'83% dei contratti di lavoro a tempo parziale sono stati stipulati in Piemonte nelle piccole imprese, rispetto al 75% in Italia.

Secondo dati del Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale, negli undici mesi (maggio 1984-aprile 1986) di vigenza della nuova normativa che ha disciplinato il lavoro a tempo parziale nel settore privato, i contratti di lavoro part-time stipulati sono stati quasi 190 mila. La maggior parte dei contratti, oltre 136 mila, pari al 72,7% sono stati stipulati nel settore dei servizi, mentre nell'industria il lavoro a tempo parziale ha visto nascere circa 51 mila rapporti (27,2%), e solo 227 (0,1%) sono quelli stipulati nell'agricoltura. Sempre nello stesso periodo considerato, i contratti di lavoro passati dal tempo pieno al tempo parziale sono stati circa 30 mila, di cui quasi la metà nell'industria. A questo proposito, in sede di commento, si può osservare che la quota dell'industria (poco più di 1/4) sul totale dei contratti a tempo parziale istituiti nel periodo di avvicina ad 1/2

TABELLA 23

LEGGE 863/84. APPLICAZIONE ART. 5. CONTRATTI STIPULATI A TEMPO PARZIALE. CONFRONTO PIEMONTE-ITALIA.
LAVORATORI INTERESSATI PER SETTORE DI ATTIVITA' ECONOMICA E QUALIFICA.

Periodi	SETTORI DI ATTIVITA' ECONOMICA											
	AGRICOLTURA			INDUSTRIA			SERVIZI					
	Operai		Impiegati	Operai		Impiegati	Operai		Impiegati			
	A. S.	%	A. S.	%	A. S.	%	A. S.	%	A. S.	%		
Maggio 1985/Giugno 1985 (Piemonte)	-	-	8	80,0	3.368	73,9	1.293	65,4	5.149	54,1	3.805	61,5
Luglio 1985/Dicembre 1985 (Piemonte)	-	-	1	10,0	631	13,8	373	18,9	2.542	26,7	1.456	23,6
Gennaio 1986/Aprile 1986 (Piemonte)	-	-	1	10,0	561	12,3	310	15,7	1.824	19,2	922	14,9
Totale (Piemonte)	-	-	10	100,0	4.560	100,0	1.976	100,0	9.515	100,0	6.183	100,0
Maggio 1984/Giugno 1985 (Italia)	-	-	134	59,0	16.654	56,1	11.945	55,7	39.219	53,6	35.298	55,8
Luglio 1985/Dicembre 1985 (Italia)	-	-	56	24,7	7.252	24,4	5.213	24,3	19.948	27,2	16.001	25,3
Gennaio 1986/Aprile 1986 (Italia)	4	-	37	16,3	5.760	19,5	4.306	20,0	14.038	19,2	11.948	18,9
Totale (Italia)	4	-	227	100,0	29.666	100,0	21.464	100,0	73.205	100,0	63.247	100,0
Rapporto Piemonte/Italia												
Maggio 1984/Giugno 1985	-	-	-	6,0	-	20,2	-	10,8	-	13,1	-	10,8
Luglio 1985/Dicembre 1985	-	-	-	1,8	-	8,7	-	7,2	-	12,7	-	9,1
Gennaio 1986/Aprile 1986	-	-	-	2,7	-	9,7	-	7,2	-	13,0	-	7,7
Totale	-	-	-	4,4	-	15,4	-	9,2	-	-	-	9,8

Fonte: elaborazioni ORML su dati Ministero del Lavoro e P.S.

TABELLA 24

LEGGE 863/84. APPLICAZIONE ART. 5. CONTRATTI STIPULATI A TEMPO PARZIALE. CONFRONTO PIEMONTE-ITALIA.
LAVORATORI INTERESSATI PER CLASSE D'AMPIEZZA DELL'IMPRESA

Periodi	CLASSI D'AMPIEZZA							
	0 - 49		50 - 249		250 - 499		Oltre 500	
	v. a.	%	v. a.	%	v. a.	%	v. a.	%
Maggio 1984/Giugno 1985 (Piemonte)	11.869	64,6	1.322	51,8	175	28,0	257	36,8
Luglio 1985/Dicembre 1985 (Piemonte)	3.918	21,3	691	27,1	172	27,5	222	31,8
Gennaio 1986/Aprile 1986 (Piemonte)	2.582	14,1	539	21,1	278	44,5	219	31,4
Totale (Piemonte)	18.369	100,0	2.552	100,0	625	100,0	698	100,0
Maggio 1984/Giugno 1985 (Italia)	82.413	58,3	14.819	50,0	3.081	36,1	2.937	35,1
Luglio 1985/Dicembre 1985 (Italia)	34.158	24,2	8.417	28,4	2.321	27,2	3.580	42,8
Gennaio 1986/Aprile 1986 (Italia)	24.724	17,5	6.397	21,6	3.133	36,7	1.839	22,1
Totale (Italia)	141.295	100,0	29.633	100,0	8.535	100,0	8.356	100,0
<u>Rapporto Piemonte/Italia</u>								
Maggio 1984/Giugno 1985		14,4		8,9		5,7		8,8
Luglio 1985/Dicembre 1985		11,5		8,2		7,4		6,2
Gennaio 1986/Aprile 1986		10,4		8,4		8,9		11,9
Totale		13,0		8,6		7,3		8,4

Fonte: elaborazione ORML su dati Ministero del Lavoro e P.S.

quando si prendano in considerazione soltanto i passaggi da tempo pieno a tempo parziale: ciò traduce evidentemente un bisogno di flessibilità che nell'industria è più elevato che nei servizi, i quali ultimi probabilmente, da un lato presentano una maggiore varietà di offerta di orari di lavoro, dall'altro, in assenza di flessibilità contenevano i livelli di occupazione al di sotto di quelli desiderati.

Dal punto di vista territoriale il fenomeno delle assunzioni o delle trasformazioni del rapporto di lavoro a tempo parziale si concentra in Lombardia (circa 1/4 del totale nazionale), Piemonte ed Emilia-Romagna assieme costituiscono un altro quarto del totale.

La legge 863 del 19 dicembre 1984, che ha regolamentato il lavoro a tempo parziale per il settore privato, prevede (art. 5, 1° comma) una importante novità che potrà in futuro consentire una migliore conoscenza dell'offerta di lavoro a tempo parziale. Infatti viene istituita una apposita lista di collocamento per i lavoratori che siano disponibili a svolgere attività lavorativa per un orario inferiore a quello ordinario previsto dalla contrattazione collettiva.

L'iscrizione in questa lista speciale non è incompatibile con l'iscrizione dello stesso lavoratore in un'altra lista: quella ordinaria dei lavoratori che aspirano ad un lavoro a tempo pieno. Inoltre il lavoratore avviato ad un lavoro a tempo parziale può chiedere di mantenere l'iscrizione nella lista ordinaria, oltre che nella lista dei lavoratori a tempo parziale. La finalità della norma è evidentemente quella di favorire al massimo la diffusione del lavoro a tempo parziale, incoraggiando anche le scelte temporanee verso una ridotta prestazione lavorativa. Le norme in questione possono tuttavia far sorgere delicati problemi per il computo della anzianità di iscrizione presso la lista e

per i criteri di precedenza da seguire.

4.2. Il settore pubblico

4.2.1. Aspetti generali

Non si è a conoscenza di indagini sistematiche sulla possibilità di introduzione del lavoro a tempo parziale nelle amministrazioni pubbliche. Il Piano decennale per l'occupazione, predisposto dal Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale (cosiddetto Piano De Michelis), prevede tuttavia una massiccia introduzione del part-time nelle pubbliche amministrazioni, con la conseguenza che la "distribuzione temporale del lavoro" possa determinare un incremento di 300 mila occupati entro il 1991 e di altri 600 mila entro il 1996.

Per memoria, si può ricordare che l'introduzione del part-time può consentire, talora in via addirittura esclusiva, l'allungamento dell'orario del servizio, sia di quelli che procurano agli utenti- consumatori una utilità diretta, sia di quelli che rappresentano un input per altre attività.

A titolo di esempio, senza pertanto alcuna pretesa di una elencazione esaustiva, l'ipotesi dell'allungamento dell'orario di servizio, attraverso il ricorso a lavoratori part-time, potrebbe essere utilmente esplorata nei seguenti casi:

(i) servizi ad utilità diretta per i cittadini

- musei, gallerie, biblioteche,
- impianti sportivi, giardini, palestre,
- servizi di assistenza ai turisti e visitatori, o comunque per le

attività del tempo libero,

- trasporti pubblici;

(ii) servizi ad utilità indiretta per i cittadini

A titolo di esempio, e sempre senza pretesa di esaustività, tra questi servizi si possono annoverare:

- quelli dell'anagrafe ed in genere quelli di rilascio di certificati previsti dalla normativa per qualche motivo;
- quelli volti alla fornitura di informazioni necessarie per qualche attività;
- quelli, in particolare, che hanno per utenti non le famiglie, bensì le imprese, e che quindi rappresentano un input per la produzione di beni e servizi.

In complesso, per questi ed altri servizi che facilmente si possono immaginare, un allungamento dell'orario di servizio ottenuto con l'impiego di lavoratori a tempo parziale costituisce un importante elemento di riduzione dei costi e quindi di aumento dell'efficienza complessiva del sistema, sia attraverso una riduzione della domanda di punta, e quindi con un miglior sfruttamento dello stock di capitale dell'azienda pubblica, sia attraverso una riduzione dei vincoli che gravano sui consumatori finali e/o sulle imprese (e/o su altre amministrazioni pubbliche) in termini di organizzazione del lavoro.

In altre parole: qual è l'interesse sociale perché i cittadini possano richiedere il rinnovo della carta di identità solo al mattino? O che le imprese edili debbano rivolgersi alla ripartizione LL.PP. dei comuni o all'assessorato all'urbanistica, o al Genio Civile solo in particolari ore del giorno, assai più ridotte di quelle del normale orario

di lavoro? Gli esempi si potrebbero facilmente moltiplicare.

La preferenza degli utenti nei confronti di un allungamento dell'orario di alcuni servizi può essere accertata:

- (i) in via diretta, attraverso indagini ad hoc;
- (ii) in via indiretta, utilizzando dati e informazioni disponibili presso le amministrazioni pubbliche o anche presso altri operatori.

A questo proposito, per l'omogeneità dei servizi offerti (per lo meno con riferimento alle probabili preferenze temporali di utilizzazione da parte degli utenti finali) potrebbero essere utilemente acquisite le seguenti informazioni:

- distribuzione dell'utenza, per fasce orarie, presso gli sportelli bancari, a partire dalla data di modificazione dell'orario di sportello (estensione al pomeriggio);
- distribuzione dell'utenza, per fasce orarie, presso gli sportelli automatici Bancomat;
- distribuzione dell'utenza, per fasce orarie, presso gli uffici postali che prolungano l'orario del servizio anche al pomeriggio;
- distribuzione dell'utenza per fasce orarie, presso le agenzie che svolgono attività di intermediazione tra utenti e servizi ad es. comunali (pratiche anagrafiche, ecc.);
- distribuzione dell'utenza, per fasce orarie, presso servizi privati almeno in parte alternativi a quelli offerti ad es. dal comune (piscine, impianti sportivi, biblioteche, ecc.);
- distribuzione dell'utenza, per fasce orarie, presso servizi a tempo continuato, o comunque ad orario molto esteso, assimilabili,

per alcune caratteristiche, ad altri servizi dell'ente locale (es. riscossione contravvenzioni stradali, ecc.).

La definizione delle fasce orarie potrebbe essere assai semplice, ad esempio le tre ore successive all'attuale orario di chiusura, tre o re che corrisponderebbero all'ipotesi di un orario parziale (la metà di quello normale) per i potenziali lavoratori part-time.

4.2.2. Alcune problematiche specifiche legate all'introduzione del part-time nella Pubblica Amministrazione locale

L'introduzione del lavoro a tempo parziale nelle amministrazioni pubbliche locali, solleva una serie di questioni, in particolare:

- (i) praticabilità tecnico-organizzativa;
- (ii) modificazione della quantità e qualità dei beni e servizi pubblici offerti;
- (iii) raggiungimento di obiettivi "extraaziendali".

(i) Praticabilità tecnico-organizzativa

Come in altra parte del lavoro è già stato detto, l'introduzione del lavoro a tempo parziale nelle amministrazioni pubbliche implica dei problemi di carattere tecnico organizzativo assai delicati e che devono essere studiati e risolti inevitabilmente caso per caso. Anche per questa ragione una introduzione sperimentale del tempo parziale sembra rappresentare la via maestra per una estensione di questa forma di rapporto di lavoro nella P.A., così come è già avvenuto nel settore privato.

A titolo di esempio si deve ricordare che:

- l'introduzione di lavoratori a tempo parziale può avvenire con un allungamento dell'orario di servizio, o in generale della utilizzazione degli impianti, ovvero può sovrapporsi all'orario di servizio o di utilizzazione degli impianti esistenti. Nei due casi considerati le conseguenze sui costi di produzione, sulla quantità e qualità dei servizi offerti è assolutamente diversa;
- l'introduzione di lavoratori a tempo parziale deve essere coordinata con l'organizzazione generale del lavoro, quindi devono essere esplorate le interrelazioni tra mansioni e tra uffici, in modo da evitare situazioni di disorganizzazione facilmente immaginabili. In linea generale, maggiore è l'autonomia, delle singole mansioni e dei singoli uffici, maggiore è la probabilità che l'introduzione di lavoratori a tempo parziale non crei disastri organizzativi altrimenti assai probabili;
- l'introduzione di lavoratori a tempo parziale deve essere compatibile, contemporaneamente, con la domanda, l'offerta ed i vincoli tecnici. Ciò suggerisce, nella completa assenza di informazioni precise ed attendibili riferite a questi tre elementi, che la strategia migliore sia, ancora una volta, quella della sperimentazione all'interno di ambiti piccoli per dimensione e relativamente indipendenti dal resto della "macchina burocratica".

(ii) Modificazione della quantità e qualità dei beni e servizi pubblici offerti

L'introduzione di lavoratori a tempo parziale può modificare sia

la quantità sia, soprattutto la qualità dei servizi offerti. Il problema, tuttavia, rimane indeterminato, finché non siano precisate le modalità organizzative dell'esperimento. In altre parole un aumento dei lavoratori, durante il medesimo orario di servizio, può migliorare la qualità del servizio (code meno lunghe), ma può dar luogo ad aumenti di costo.

Analogamente si può ipotizzare, ad esempio, che l'allungamento dell'orario di servizio, migliorando la qualità del servizio, possa dar luogo ad una riduzione quantitativa (ad esempio attraverso una riduzione della capillarità territoriale compensata da una maggiore capillarità temporale) del servizio stesso. Non sembra possano darsi indicazioni di carattere generale: si tratta di studiare ed analizzare le singole e specifiche situazioni e procedere di conseguenza.

(iii) Raggiungimento di fini extraaziendali

Tra questi i principali possono essere condensati nel risultato di un aumento dei livelli di occupazione e/o nella riduzione dei costi da congestione o in generale dei costi esterni associati ad una particolare organizzazione della produzione di servizi pubblici.

Nell'uno e nell'altro caso l'introduzione di lavoratori a tempo parziale potrebbe avere effetti positivi, ogni volta che la collettività realizzasse un qualche vantaggio dalla sostituzione di sussidi ai disoccupati (in genere) e/o dai costi di congestione sopportati, con pagamenti a lavoratori che producono maggiori o migliori servizi collettivi.

5. Lo stato attuale della disciplina del lavoro a tempo parziale nella pubblica amministrazione

Nel giugno 1985 il Consiglio dei ministri ha approvato un disegno di legge che contempla la possibilità di introdurre il tempo di lavoro parziale anche nelle amministrazioni pubbliche (*). Il d. d. l. in questione ha avuto una lunga gestazione. I requisiti, che da parte del Ministro per la Funzione pubblica venivano ritenuti irrinunciabili erano "migliorare l'efficienza e la produttività, consentire alle famiglie dei pubblici dipendenti di trovare soluzioni legislative flessibili, ma sufficienti a far quadrare i propri bilanci, aprire spazi all'occupazione giovanile senza gravare troppo sul bilancio statale".

L'introduzione del tempo parziale nella P.A. costituisce un altro passo in avanti sulla strada per l'avvicinamento della regolamentazione dell'orario di lavoro fra settore pubblico e settore privato. Dal 1° febbraio 1985, infatti, sono in vigore negli uffici pubblici nuovi orari di servizio che consentono una maggiore flessibilità delle prestazioni lavorative. Nella circolare ministeriale 11 gennaio 1985, n. 33.10.1, che dà applicazione alla norma contenuta nella legge quadro sul pubblico impiego 29 marzo 1983 n. 93, si afferma che "la possibilità di affiancare, integrare oppure sostituire il tradizionale orario continuativo con una articolazione delle prestazioni lavorative che possono essere rese flessibili ovvero distribuite su due turni, consente alle amministrazioni di programmare con maggiore concretezza che in passato la propria attività, che ne risulterà potenziata e resa più adeguata alle esigenze poste dal trasformarsi del corpo sociale".

Anche nel settore privato la regolamentazione del lavoro a tem-

(*) Il disegno di legge è riportato nell'Appendice.

po parziale è fenomeno recente. Può essere di una qualche utilità esaminare sommariamente la situazione nel settore privato, da un lato perché molti dei problemi si riproporranno anche per il settore pubblico grosso modo negli stessi termini, dall'altro perché la progressiva, anche se lenta e difficoltosa, riunificazione del mercato del lavoro tra area pubblica e area privata è un fenomeno probabilmente irreversibile.

Con la legge n. 863/1984 pertanto il lavoro a tempo parziale trova la sua prima disciplina giuridica. In precedenza il lavoro a tempo parziale era stato definito e regolamentato solo in alcuni contratti collettivi ad esempio i lavoratori del commercio e dei pubblici esercizi, o in poche specifiche norme di legge, riguardanti alcune categorie di pubblici dipendenti. Erano, comunque, rimasti fuori della regolamentazione contrattuale collettiva alcuni aspetti fondamentali del lavoro part-time che potevano essere regolati solo con disposizione di leggi generali: dal collocamento, ordinario e obbligatorio, ad alcuni aspetti contributivi e previdenziali peculiari della ridotta prestazione lavorativa.

Fino al 1984 il datore di lavoro era obbligato a corrispondere i contributi previdenziali in misura percentuale sulla retribuzione imponibile, ma entro alcuni minimi giornalieri di retribuzione, sotto i quali non era comunque possibile scendere, qualsiasi fosse l'importo della retribuzione corrisposta al lavoratore. Accadeva così con una certa frequenza che i datori di lavoro dei settori esclusi da specifiche previsioni ministeriali (addetti alle pulizie, operai agricoli, ausiliari del credito) corrispondessero agli enti previdenziali contributi sproporzionati per le prestazioni di poche ore giornaliere, e che ad-

dirittura versassero contributi per un importo superiore di quanto corrisposto al lavoratore stesso a titolo di retribuzione.

Qualche giudice ha sollevato dubbi sulla legittimità costituzionale dei minimi giornalieri: la Corte Costituzionale, investita del problema da anni, non ha ancora espresso un parere. Dal gennaio 1984, in base alla legge n. 638 dell'11 novembre 1983, il limite minimo di retribuzione giornaliera veniva di fatto fissato in 24.015 lire dal gennaio 1984 e in L. 25.928 dal gennaio 1985. Ciò scoraggiava i contratti di lavoro part-time, ovvero favoriva complicate operazioni di alchimia contrattuale o addirittura comportamenti fraudolenti.

La legge n. 863/1984 ha eliminato le distorsioni legate al minimale giornaliero, stabilendo che la retribuzione di riferimento minima è quella oraria, che viene determinata in 1/6 della retribuzione minima giornaliera. Poiché l'orario medio supera le 6 ore, questo sistema penalizza, anche se in maniera lieve, il lavoro part-time rispetto al lavoro a tempo pieno.

I commentatori della legge ne sottolineano le molte imprecisioni e le frequenti contraddizioni: tra le critiche, di particolare rilievo sono quelle che riguardano da un lato le incertezze in cui viene lasciato il lavoratore a tempo parziale per quanto riguarda la sua posizione contributiva e pensionistica, dall'altro i vincoli formali alla stipulazione di contratti di lavoro part-time, con pesanti sanzioni amministrative a carico dei datori di lavoro in difetto.

La legge affida alla contrattazione collettiva, attraverso una norma in bianco (art. 5, 3° comma) la fissazione dei limiti percentuali di lavoratori part-time rispetto a quelli occupati a tempo pieno, la definizione delle mansioni compatibili con il part-time, la determinazione

delle modalità temporali di svolgimento delle attività a tempo parziale. Queste norme sono assistite da pesanti sanzioni amministrative.

L'art. 5 comma 3 bis prevede un diritto di precedenza in favore dei lavoratori a part-time, nel caso in cui il datore di lavoro decidesse di assumere personale a tempo pieno. All'interno dei lavoratori part-time, è poi stabilita una priorità per quei dipendenti che in precedenza abbiano trasformato il loro rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Il contratto collettivo dei dipendenti degli enti locali 83-85 (art. 8) ed il medesimo contratto per il comparto sanitario (art. 18) hanno previsto la possibilità di introdurre il part-time (cfr. appendice 2.1). Tali disposizioni restano però sottoposte alla pregiudiziale di una legge che definisca gli aspetti previdenziali di tale rapporto di lavoro.

Nella piattaforma Cgil-Cisl-Uil del 1986 per il rinnovo del contratto per i dipendenti degli enti locali il tema del part-time è affrontato al par. 9, nell'ambito di quello più generale dei regimi di orario. Come si vede nella Tav. 3 il problema era trattato in maniera generica e avendo riguardo solo agli aspetti strettamente sindacali, senza affrontare cioè le implicazioni del lavoro a tempo parziale sull'organizzazione del lavoro e sulla efficienza e qualità dei servizi prodotti dagli enti locali.

TAVOLA 3

ESTRATTO DALLA PIATTAFORMA CGIL-CISL-UIL PER IL RINNOVO
DEL CONTRATTO PER I DIPENDENTI DEGLI ENTI LOCALI

9 - REGIMI DI ORARIO

La massima articolazione e flessibilità dell'orario di lavoro rappresenta una scelta necessaria per rendere l'erogazione di servizi qualitativamente e quantitativamente superiore.

La linea di tendenza, quindi, deve essere quella di garantire fasce orarie sempre più ampie di funzionamento dei servizi e dell'apertura degli uffici, favorendo nel contempo le esigenze dei lavoratori nel rapporto fra tempo di lavoro e tempo di non lavoro.

Il punto fondamentale di tutto ciò, è rappresentato dalla contrattazione decentrata. Essa, in particolare, dovrà stabilire:

- il nastro orario ordinario e la sua articolazione anche plurisettimanale;
- la flessibilità che consiste in temporanei scorrimenti orari verticali e nell'organizzazione di turni per coprire anche l'intero arco giornaliero delle 24 ore, nonché in scorrimenti settimanali su sette giorni (turni notturni non possono superare il numero dieci in un mese);
- l'uso del part-time. A tale fine esso comporta di norma un orario settimanale pari al 50% dell'orario, non può essere inferiore ad 1/3 né superiore a 2/3 dello stesso; l'incompatibilità è assoluta con ogni altro rapporto di lavoro pubblico; le norme di accesso sono le stesse del personale a tempo pieno; il trattamento economico è calcolato in percentuale come il salario di anzianità; anche il VII livello escludendo le posizioni apicali, può essere utilizzato; vanno previsti i relativi posti in pianta organica;
- ogni altro regime particolare di orario di lavoro;
- la regolamentazione dei permessi brevi che non possono superare le 36 ore nell'anno e che possono essere recuperati entro i due mesi successivi al loro utilizzo pena la conseguente trattamento.

I nuovi contratti relativi al pubblico impiego non presentano sostanziali innovazioni per quanto concerne l'introduzione di contratti di lavoro a part-time nella Pubblica Amministrazione. Anzi, se si esclude il contratto relativo al comparto del personale degli enti locali, la questione dei contratti di lavoro a part-time non ha un suo ruolo autonomo, ma viene invece relegata nell'ambito di articoli relativi ad aspetti più vasti, quali quelli relativi a: "orario di lavoro" (Art. 9 D.P.R. 266 - 8.5.87, comparto personale dei ministeri); "piano occupazionale" (art. 19 D.P.R. 269, 18.5.87, comparto personale di Aziende e Amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo); "materie di contrattazione decentrata" (Art. 2 D.P.R. 270, 20.5.87, comparto personale del Servizio Sanitario Nazionale). In essi si parla genericamente di "introduzione e diffusione del part-time" come strumento per "assicurare maggior fruibilità dei servizi", affidando la questione alla contrattazione decentrata ma vincolando il minimo settimanale alle 24 ore.

Il D.P.R. 268, 13.5.87 relativo al comparto del personale degli enti locali invece tratta l'argomento nell'art. 2 relativo all'occupazione (... "incrementare efficienza e produttività utilizzando anche il rapporto di lavoro part-time"...), nell'art. 11 relativo all'orario di lavoro (... "rendere concreta la gestione flessibile e mirata dell'organizzazione dei servizi"...), e nell'art. 14 che si intitola "part-time" ma che è a dir poco conciso:

" Gli enti di cui all'art. 1 possono procedere alla costituzione di rapporti di lavoro a part-time in applicazione delle norme a tale titolo previste dall'art. 8 del decreto del Presidente della Repubblica n.347/83 o dalle rispettive leggi regionali e dalla emananda legge sul rapporto di lavoro a tempo parziale ".

Il D.P.R. 347/1983, a cui si fa riferimento, al capitolo 8 recita: "Art. 8 (Part-time). - In via sperimentale gli enti locali possono pro-

cedere alla trasformazione di posti di organico ad orario pieno in posti ad orario ridotto, nel limite massimo che sarà definito in sede di accordo decentrato, nell'intesa che ad ogni posto di tempo pieno devono corrispondere due posti a tempo parziale.

Il part-time comporta un orario giornaliero di lavoro pari al 50% dell'orario normale, articolato su almeno cinque giorni lavorativi settimanali.

Al rapporto di lavoro a part-time si applica la disciplina del rapporto di lavoro del personale a tempo pieno, ivi compresa la incompatibilità assoluta con ogni altro rapporto di lavoro pubblico o privato o altre attività professionali.

In particolare si stabilisce:

- a) le norme di accesso sono le stesse di quelle previste per il personale a tempo pieno;
- b) il trattamento economico è pari al 50% di tutte le competenze fisse e periodiche spettanti al personale a tempo pieno, ivi compresa l'indennità integrativa speciale;
- c) il salario di anzianità, di cui al successivo art. 41, punto B), è pari al 50% di quello spettante al personale della stessa qualifica funzionale ad orario intero;
- d) al personale a part-time spettano per intero le quote di aggiunta di famiglia, in quanto dovute;
- e) il personale a part-time non può eseguire prestazioni straordinarie né può usufruire di benefici che comportino a qualsiasi titolo riduzioni di orario di lavoro, salvo quanto previsto da particolari disposizioni di legge;
- f) non possono coprire posti a part-time i dipendenti con posizione funzionale di direzione o coordinamento di strutture operative.

I posti di organico a tempo pieno che si possono convertire in part-time possono essere individuati esclusivamente fra quelli compresi fra la 1^a e la 6^a qualifica funzionale.

Comunque e nel rispetto della precisazione di cui al precedente comma, la individuazione dei settori, dei profili professionali e la quantità dei posti a tempo pieno convertibili a part-time saranno definiti in sede di accordo decentrato a livello aziendale.

Il personale a tempo pieno può chiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time e viceversa, sempre che vi siano le disponibilità dei relativi posti.

Le assunzioni a part-time non precostituiscono diritto ad ottenere la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno.

Per il personale a part-time il congedo ordinario viene regolato dalle norme dettate in proposito per il restante personale.

Il Governo si impegna a definire gli aspetti previdenziali del rapporto di lavoro a part-time con apposito provvedimento legislativo".

Come si vede, anche il contratto relativo agli enti locali non innova, ma si limita a richiamare norme preesistenti, confermandone le rigidità, quali ad esempio la limitazione del part-time al solo caso del contratto "part-day".

6. Gli effetti dell'introduzione del lavoro a tempo parziale nella
Pubblica Amministrazione

L'introduzione del lavoro a tempo parziale nelle amministrazioni pubbliche, nel rispetto dei vincoli che la normativa esistente e quella in via di definizione firseranno, deve essere prevista in base ad un processo che consenta da un lato di ridurre i rischi, dall'altro di controllare i risultati raggiunti, dato soprattutto il carattere sperimentale che la nuova disciplina e la nuova organizzazione presenterà.

Puntuali rilevazioni dovranno essere effettuate per misurare gli effetti della sperimentazione sia sul versante della produttività sia su quello dei benefici per l'utenza. Il livello della produzione per ora lavorata e il costo per unità di prodotto saranno rilevanti sotto il primo aspetto, il valore assoluto della produzione, il grado di soddisfacimento della domanda, le ore di probabile fruizione dei servizi nell'arco della giornata (e le giornate nell'arco della settimana), saranno validi indicatori per il secondo aspetto.

Il livello assoluto dell'occupazione e il grado di soddisfazione dei dipendenti (e dei dirigenti) saranno altri indicatori da tenere presenti per la valutazione della sperimentazione e per un suo eventuale allargamento. Sotto quest'ultimo aspetto va sottolineata l'opportunità di facilitare il passaggio a "tempo pieno" dei dipendenti che hanno scelto il tempo parziale, così come è già stato sperimentato con successo nell'ambito dei rapporti di lavoro del settore privato.

Il calcolo di convenienza economica deve prendere in considerazione i seguenti elementi:

- (i) benefici, in termini di aumento di benessere individuale, a fa-

vore dei soggetti che offrono lavoro;

- (ii) benefici, in termini di aumento del benessere dei consumatori-utenti finali dei beni e servizi pubblici prodotti dall'Amministrazione comunale;
- (iii) benefici, connessi alla riduzione dei costi di produzione dei beni e servizi collettivi associati all'eventuale aumento della produttività del lavoro;
- (iv) benefici, a favore dell'intera collettività, connessi al miglioramento generale delle condizioni della produzione;
- (v) benefici, a favore dell'intera collettività, connessi al miglioramento generale della qualità della vita.

I benefici sopra individuati dovrebbero essere messi a confronto con gli eventuali costi che l'introduzione del lavoro a tempo parziale potrebbe comportare. Tuttavia, in una applicazione sperimentale della normativa e nell'ipotesi di una assoluta volontarietà, anche da parte del datore di lavoro pubblico, di procedere in questa direzione, i costi dovrebbero ragionevolmente assumersi pari a zero, o comunque si potrebbe ipotizzare di calcolare i benefici sopra individuati, al netto dei costi aggiuntivi eventuali. Soltanto in una ipotesi diversa, ad esempio quella associata ad una situazione che riconosca un "diritto" del dipendente pubblico a fornire una prestazione lavorativa a tempo parziale si dovrebbero prendere in considerazione esplicitamente i costi dell'introduzione di questa diversa organizzazione del lavoro.

Per maggiore chiarezza si precisa che l'esercizio proposto consiste nel calcolare costi e benefici dell'assunzione di lavoratori a tem-

po.

Come è evidente, la valutazione di tutti questi (e probabilmente di molti altri) pro e contro deve essere riferita alla specifica situazione di lavoro e molto probabilmente anche alla specifica situazione dei lavoratori.

A questo proposito non si può far altro, per ora, che richiamare l'attenzione dei responsabili degli uffici ad una attenta e precisa valutazione di tutti questi elementi.

In via generale, tuttavia, si può presumere che una distinzione netta si possa fare tra quei servizi in cui il verificarsi di situazioni che deprimono il livello di produttività è probabile, e servizi in cui ciò è più improbabile. A questo secondo gruppo, che avrebbe quindi una maggiore suscettibilità di veder incrementata la produttività del lavoro, sembrano potersi assegnare, in via generale, tutte quelle mansioni di contenuto semplice, poco o nulla integrate con quelle di altro personale e/o di altri uffici, e in qualche modo controllate, nel loro svolgimento, da qualche elemento oggettivo (in genere i cittadini stessi).

Gli esempi sono a questo proposito assai facili (servizi anagrafici, musei, gallerie, ecc. ecc.); assai più difficile è qualificare correttamente, sotto questo profilo, tutti i servizi.

(vi) benefici, a favore dell'intera collettività, connessi al miglioramento generale delle condizioni della produzione.

Si tratta, ovviamente, di benefici connessi, ad esempio, all'affermarsi di un sistema di orari che riduce i costi derivanti da congestione, ovvero riferiti ad una migliore configurazione del-

l'accoppiamento lavoratori-posto di lavoro che esalta la produttività media, o infine ricollegabili all'allargamento della dimensione del sistema economico, a causa dello sfruttamento più ampio delle opportunità disponibili;

- vii) benefici, a favore dell'intera collettività, connessi al miglioramento generale della qualità della vita.

Si tratta di tutti quei benefici, che pur non traducendosi in una riduzione dei costi di produzione e/o in un aumento della produzione, presentano tuttavia una valenza positiva per la collettività, corrispondendo ad un miglioramento della qualità delle attività non produttive.

Un primo schema riepilogativo delle forme di part-time ipotizzabili nei vari servizi pubblici è riportato nella Tav. 4.

Ovviamente si tratta di uno schema ancora approssimativo, da verificare con specifiche analisi organizzative delle singole realtà produttive che si pensa di introdurre in questo rapporto di lavoro.

7. Osservazioni conclusive

L'introduzione del lavoro a tempo parziale nelle amministrazioni pubbliche, così come l'introduzione di altre forme di flessibilità, costituisce una innovazione importante. Le amministrazioni pubbliche, infatti operano, di fatto, in un mercato del lavoro che, attualmente, è assolutamente rigido sia con riferimento a quello esterno, sia con riferimento a quello interno. Infatti da un lato (rigidità esterna) la mobilità dei lavoratori non può essere ottenuta, in uscita, se non at

TAVOLA 4
SCHEMA RIEPILOGATIVO DEI PROBABILI EFFETTI DEL PART-TIME SECONDO LE SUE
POSSIBILI TIPOLOGIE NEI VARI SERVIZI

Servizi	Tipo di lavoro a t. p.	Con all. dell'orario del servizio						Senza all. dell'orar. del servizio					
		t. parz. giornaliero	t. parz. settimanale	t. parz. set. festivo	t. parz. mensile	t. parz. annuale	Job sharing	t. parz. giornaliero	t. parz. settimanale	t. parz. set. festivo	t. parz. mensile	t. parz. annuale	Job sharing
Servizi per l'or. pubblico			x	x		x				o		o	
Polizia urbana		x	x	x	x	x		o	o	o	o	o	
Amm. giud. (ausiliari)		x	x					o	o				
Servizi per la prot. civ.		x	x	x		x							
Servizi per l'istruzione (da esaminare in dettaglio con riferimento ai div. ord. e gradi di is.)													
- docenti		x	x	x	x	x							
- non docenti		x	x	x	x	x			o		o	o	
Form. e riqual. prof. (da esaminare in dettaglio con rif. alle diverse situazioni)													
- docenti		x	x	x	x	x							
- non docenti		x	x	x	x	x			o		o	o	
Servizi sanitari (da esaminare in dettaglio)													
- medici		x	x	x	x	x		o	o	o	o	o	
- para-medici		x	x	x	x	x	x	o	o	o	o	o	o
- altri		x	x	x	x	x	x	o	o	o	o	o	o
Assist. Sociale		x	x	x	x	x	x	o	o	o	o	o	o
Gall., musei, bibl.		x	x	x	x	x	x	o	o	o	o	o	o
Servizi turistici		x	x	x	x	x	x	o	o	o	o	o	o
Palestre, pisc., cam.sport.		x	x	x	x	x	x	o	o	o	o	o	o
Parchi, giardini, ecc.		x	x	x	x	x	x	o	o	o	o	o	o
Servizi anag. e simili		x	x	x	x	x		o	o	o	o	o	
Servizi fin., imposte		x	x	x	x	x		o	o	o	o	o	
Trasporti pubblici		x	x	x	x	x		o	o	o	o	o	
Raccolta rifiuti		x	x	x	x	x	x	o	o	o	o	o	
Servizi di tut. amb.		x	x	x	x	x		o	o	o	o	o	
Uffici interni P.A.													
ad es: elab. e leva													
centri el. dati													
squadra servizi													
altri													

Nota: La (x) indica che l'introduzione del tempo di lavoro parziale, oltre che possibile, presenta dei vantaggi per la collettività, in particolare per gli utenti
La (o) indica che l'introduzione del tempo di lavoro parziale è possibile e non comporta, presumibilmente, aumenti del costo di produzione del servizio.

traverso il pensionamento o le dimissioni, e quella in entrata soltanto attraverso complesse procedure concorsuali; dall'altro (rigidità interna) la mobilità verticale e orizzontale è pressoché totalmente determinata dalle norme sull'anzianità di servizio, sulle qualifiche e sulle mansioni. Poiché la possibilità di rendere meno rigido il mercato del lavoro esterno è del tutto preclusa alle amministrazioni pubbliche, l'unica occasione per migliorare l'organizzazione del lavoro, aumentare la produttività, nonché la quantità e qualità dei servizi prestati, è costituita da una maggiore flessibilità all'interno. La flessibilità dell'orario, la possibilità di introdurre contratti a tempo parziale, in tutte le varie possibili forme, una maggiore mobilità, soprattutto orizzontale, sono tutti strumenti che le amministrazioni pubbliche non possono permettersi di trascurare.

E' auspicabile che analisi conoscitive, quali esperienze pilota, siano avviate, al proprio interno, dalle principali amministrazioni pubbliche, in modo tale da poter determinare il livello della domanda di lavoro a tempo parziale specifica di ciascun ente, nonché l'offerta di lavoro a tempo parziale da parte dei propri dipendenti già in forza a tempo pieno e disposti a ridurre l'orario di lavoro e la corrispondente retribuzione.

Una ricerca di questo genere è già stata svolta dal Comune di Torino, con esiti soddisfacenti.

La valutazione della domanda dovrebbe comunque essere svolta attraverso analisi costi/attività, costi/risultati e costi/benefici, riguardanti rispettivamente:

- a) il rapporto tra le variazioni dei costi sostenuti dall'ente in seguito all'introduzione di rapporti di lavoro a tempo parziale e la

variazione della quantità e della qualità dei servizi prodotti; in altre parole la variazione del "costo per unità di prodotto", ovvero dell'"efficienza" del processo produttivo;

- b) la variazione del beneficio per gli utenti, in termini di risparmio di tempo o di minor disagio nella fruizione del servizio, rapportata alla variazione dei costi sostenuti; si tratta cioè della variazione dell'"efficacia" del servizio elargito;
- c) la variazione del beneficio per l'intera collettività (sempre rapportata alla variazione dei costi), ove al beneficio per gli utenti va aggiunto quello generale derivante da una riduzione della disoccupazione, valutata sia in termini sociali, sia in termini di incrementi di reddito apportati direttamente, nonché attraverso processi moltiplicativi.

Battinelli A. "Variable working hours in a simple model of macroeconomic equilibrium with rationing", *Economia e Lavoro*, vol. 20 (1), pp. 3-22.

Bird E. (1980), *Information technology: the impact of women's jobs*, Equal Opportunities Foundation, Manchester.

Bodo G. e Giannini C. (1984), "La relazione tra orari di fatto e ore contrattuali nell'industria italiana", *Temi di discussione*, n. 35, Servizio Studi della Banca d'Italia.

Boeworth D. e Dawkins P. (1987), "Women and part-time work", *Industrial Relations Journal*, vol. 18, pp. 32-9.

Brunetta R. e Venturini A. (1984), "La variabile temporale nella transizione tra società industriale e postindustriale", *Economia e Lavoro*, vol. 20 (2), pp. 33-48.

Cacace N., Frey L. e Marzocchi R. (1988), *Lavorare meno, lavorare tutti*, Roma Edizioni Lavoro.

Riferimenti bibliografici

- Abburrà L. e Marcenaro P. (1986), Le ore e i giorni: l'orario di lavoro tra contrattazione e orientamenti dei lavoratori. Un'indagine nel gruppo Fiat, Roma, Edizioni Lavoro.
- Accornero A. (1981), "Novità nell'obiettivo sindacale della riduzione di orario", Quaderni di rassegna sindacale, n. 92.
- Alf S. (1982), "Orari di lavoro e organizzazione del lavoro di vita in Europa: i casi della Francia e della Germania occidentale", in Alf S. e Chiesi A.M. (a cura di), La questione del tempo di lavoro, Roma, ESI.
- Arangio Ruiz G. (1981), "Part-time: che ne pensano gli italiani", Industria e sindacato, anno XXIII, n. 21.
- Associazione industriale lombarda (1982), La domanda di lavoro part-time nelle imprese dell'area milanese, dattiloscritto.
- Battinelli A. "Variable working hours in a simple model of macroeconomic equilibrium with rationing", Economia e Lavoro, vol. 20 (1), pp. 3-22.
- Bird E. (1980), Information technology: the impact of women's jobs, Equal Opportunities Commission, Manchester.
- Bodo G. e Giannini C. (1984), "La relazione tra orari di fatto e ore contrattuali nell'industria italiana", Temi di discussione, n. 35, Servizio Studi della Banca d'Italia.
- Bosworth D. e Dawkins P. (1982), "Women and part-time work", Industrial Relations Journal, vol. 13, pp. 32-9.
- Brunetta R. e Venturini A. (1986), "La variabile temporale nella transizione tra società industriale e postindustriale", Economia e Lavoro, vol. 20 (1), pp. 23-44.
- Cacace N., Frey L. e Morese R. (1978), Lavorare meno, lavorare tutti, Roma Edizioni Lavoro.

- Cacioppo M. e Tempia A. (1983), Orari di lavoro, vita quotidiana ed aspirazioni dei turnisti, Monza, Fondazione Seveso.
- Cassone A. (1984), "Orari di lavoro, occupazione e politica economica", Working paper del Laboratorio di Economia Politica Cognetti de Martiis, n. 20.
- Cassone A., Colombino U. e Scacciati F. (1986), L'introduzione di rapporti di lavoro a tempo parziale nell'amministrazione comunale di Torino, Torino, maggio.
- Center for Urban and Regional Development Studies (1984), "Part-time employment, 1971-81", Factsheet 21, University of Newcastle-upon-Tyne.
- Charpin J.M. (1984), "The adaptation of working time as a response to the unemployment problem", in Emerson M. (ed.), Europe's stagflation, Oxford, Oxford University Press.
- Chiesi A.M. (1980), Il sistema degli orari, Milano, F. Angeli.
- Chiesi A.M. (1986), "Orario flessibile ed effetti di dislocazione delle rigidità temporali", relazione presentata al Convegno Ires Lombardia "Flessibilità: vincolo o strategia. Il dibattito scientifico e la riflessione sindacale", Milano, 9-11 ottobre.
- Colombino U., Gambetta D. e Rondi F. (1980), L'offerta di lavoro giovanile, Milano, Angeli.
- Colombino U. (1981), Il tempo di lavoro: troppo o troppo poco, in Martinotti G. (a cura di) (1981) La città difficile, Milano, Angeli.
- Colombino U. and Zabalza A. (1982) "Female labor Supply and Quality Constraints in Italy", Centre for Labour Economics, LSE, Discussion Paper, n. 125.
- Colombino U. (1983), "Costi di squilibrio sul mercato del lavoro", Economia e lavoro, n. 4, pp. 79-96.
- Colombino U. (1984), "Efficienza ed uguaglianza nei programmi di redistribuzione del lavoro", Micros, vol. 3 (2-3), pp. 7-12.

Colombino U. (1986), "Orari di lavoro come strumento di selezione in un modello con informazione asimmetrica", Economia e Lavoro, vol. 20 (1), pp. 77-86.

Del Boca D. (1981), "Economie parallele ed allocazione del tempo familiare", Micros, anno 1, n. 1.

Deutermann J. e Cambell Brown M. (1978), "Voluntary part-time workers: a growing part of the labour force", Monthly Labour Review, n. 6.

Echange et Project (1980), La revolution du temps choisi, Paris, Albin Michel.

Fondazione Giovanni Agnelli (1982), Risposte al futuro. Una società flessibile. La revisione dell'Istituto del pensionamento. L'Istituto del part-time in Italia e all'estero (sintesi della ricerca), Torino.

Forte F. (1981), "L'orario dei negozi e la teoria economica del tempo", Micros, anno 1, n. 1.

Francesetti Cazzaniga D. (1978), "Part-time", Studi di economia e Finanza, ETS/Pisa.

Gallino L. (1985), Il lavoro e il suo doppio, Il Mulino, Bologna.

Gasparini G. (1985) (a cura di) Tempo e orario di lavoro. Il dibattito in Francia, Roma, Edizioni Lavoro.

Hallaire J. (1968), Part-time employment. Its extent and problems, OECD, Paris.

Jovene A. e Pala G. (1977), Lavoro salariato e tempo libero, Milano, Angeli, Collana Isvet.

Ires (1982), "L'impiego nelle pubbliche amministrazioni in Piemonte. Le amministrazioni locali territoriali", Quaderni di ricerca, n. 13.

Ires Cgil (1985) "Indagine presso i lavoratori della Teksid di Carmagnola", a cura di L. Abburra e Marcenaro.

Istituto Gramsci - sezione veneta (1981), L'orario di lavoro tra fabbrica e società, Milano, Angeli.

Istituto italiano per la promozione del lavoro a tempo parziale (1980), Il lavoro part-time. Realtà sociale e aspetti giuridico sindacali, Milano, Etas libri.

Livraghi R. (1978), "Prime riflessioni in tema di "tempo di lavoro" degli insegnanti", Economia del lavoro, n. 3-4.

Martin J. e Roberts C. (1984), Women and employment, a lifetime perspective, HMSO, London.

Miyao T. and Shapiro P., "Discrete Choice and Variable Returns to Scale", International Economic Review, vol. 22, June, pp.257-73.

Molho I. (1983), "A regional analysis of the distribution of married women's labour force participation rates in the U.K.", Regional Studies, vol. 17, pp. 125-34.

Neubourg C. de (1985) "Le travail a temps partial: comparaison quantitative internationale", Revue internationale du travail, sett.-ott.

"Occupazione, orario di lavoro e produttività" (1981), Industria e sindacato, anno 23, gennaio.

OECD (1982), Offre de main-d'oeuvre, contraintes de la croissance et partage du travail, Paris.

Olmsted B. (1983), "Les temps changent: le travail volontaire à temps réduits aux U.S.A.", Revue internationale du travail, anno 122, n. 4.

Potestio P. e Piacentini P. (1978), "Alcune osservazioni sulla relazione fra orario di lavoro ed occupazione nell'industria manifatturiera italiana", Note economiche, 1, pp. 99-113.

Piore J.M. (1986), "Perspectives on Labour Market Flexibility", Industrial Relations, vol. 25 (2).

Rimmer L. e Popay J. (1982), "Employment trends and the family", Occasional Paper 10, Study Commission on the family, London.

Robertson J.A.S. e Briggs J.M. (1979), "Part-Time working in Great Britain", Employment Gazette, vol. 87, pp. 671-77.

Robinson O. (1984), "Part-time employment and industrial relation developments in the E.E.C.", Industrial Relations Journal, vol. 15, pp. 58-67.

Robinson O. (1985), "The changing labour market: the phenomenon of part-time employment in Britain", National Western Bank Quarterly Review, nov. pp. 19-29.

Robinson O. e Wallace J. (1984), "Growth and utilization of part-time labour in Great Britain", Employment Gazette, vol. 92, pp. 391-7.

Sai M. (1986), "Il lavoro tra liberalizzazione e creazione di nuove regole", relazione presentata al Convegno Ires Lombardia "Flessibilità: vincolo o strategia. Il dibattito scientifico e la riflessione sindacale" Milano, 9-11 ottobre.

Small K. (1982), "The scheduling of consumer activities: work trips", American Economic Review, vol. 72, June, pp. 467-79.

Tempia A. (1986), Ritmi di afflusso del pubblico e orari di lavoro all'anagrafe di Milano, Milano, Ires.

Treu T. (1986), "Nuove tendenze e problemi dell'orario di lavoro", relazione al congresso dell'IIRA, Amburgo.

Townsend A. (1985), "Spatial aspects of the growth of part-time employment in Britain", Regional Studies, vol. 20 (4), pp. 313-30.

Valli V. (1984), "Una proposta di programmazione dei posti di lavoro secondo fasce di orario", Quaderni di rassegna sindacale, n. 108-109.

Valli V. (1984), Flessibilità nell'uso della forza lavoro: la proposta delle fasce di orario, in Forum Isel, Roma.

Valli V. (1985), "Instabilità economica ed aggiustamento del mercato del lavoro nei paesi industrializzati dell'Occidente", in Valli V. (1985).

Valli V. e Santacroce P. (1985), L'eterogeneità del mercato del lavoro: un confronto Est-Ovest, Milano, Angeli.

N.B. Una rassegna bibliografica quasi completa per l'Italia e buona per l'estero sino al 1979 è contenuta in Istituto italiano per la promozione del lavoro a tempo parziale (1980), Il lavoro part-time. Realtà sociale e aspetti giuridico sindacali, Milano, Etas libri.

Robinson O. e Wallace J. (1984), "Growth and utilization of part-time labour in Great Britain", Employment Gazette, vol. 92, pp. 361-7.

Sai M. (1986), "Il lavoro tra liberalizzazione e creazione di nuove regole", relazione presentata al Convegno IRES Lombardia "Flessibilità: nuove strategie. Il dibattito scientifico e la ri-flessione sindacale" Milano, 9-11 ottobre.

Small A. (1982), "The scheduling of consumer activities: work trips", American Economic Review, vol. 72, June, pp. 457-73.

Teglio A. (1986), Forme di assunzione del pubblico e orari di lavoro all'anagrafe di Milano, Milano, IRES.

Treni T. (1986), "Nuove tendenze e problemi dell'orario di lavoro", relazione al congresso dell'IIRA, Amburgo.

Townsend A. (1985), "Spatial aspects of the growth of part-time employment in Britain", Regional Studies, vol. 19 (4), pp. 313-30.

Valli V. (1984), "Una proposta di programmazione dei posti di lavoro secondo fasce di orario", Quaderni di rassegna sindacale, n. 108-109.

Valli V. (1984), Flessibilità nell'uso della forza lavoro: la proposta delle fasce di orario, in Forum IRES, Roma.

APPENDICE Il disegno di legge sul part-time nelle Pubbliche

Amministrazioni

TITOLO I

Principi generali in materia di disciplina del rapporto di lavoro a

tempo parziale nel settore pubblico

Art. 1 (Campo di applicazione)

1. Le amministrazioni civili dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, e le altre amministrazioni ed enti pubblici, istituzionali e territoriali, costituiscono, con provvedimenti previsti dai rispettivi ordinamenti, rapporti di lavoro a tempo parziale secondo i criteri generali ed i limiti indicati nella presente legge.

2. Al rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano, salvo quanto disposto dalla presente legge, tutte le disposizioni previste per il personale con rapporto a tempo pieno, ivi comprese quelle relative all'accesso, alla progressione, ai diritti, ai doveri, alle incompatibilità ed al divieto di cumulo di impieghi.

3. La presente legge non si applica al personale militare, al personale della carriera diplomatica, al personale delle forze di polizia, al personale delle polizie locali, ai magistrati ordinari ed amministrativi, agli avvocati e procuratori dello Stato, ai dirigenti dello Stato di assimilare in ogni caso a tutte le posizioni ispettive e a quelle di direzione e di coordinamento che comportano comunque la responsabilità di unità organizzative di qualsiasi livello centrale e periferico, con rilevante incarico di natura esecutiva.

4. Le disposizioni previste dalla presente legge non si applicano altresì al personale di ruolo ed a contratto del Ministero degli affari esteri e delle amministrazioni ed enti indicati nel precedente primo comma in servizio all'estero.

APPENDICE

**APPENDICE - Il disegno di legge sul part-time nelle Pubbliche
Amministrazioni**

TITOLO I

**Principi generali in materia di disciplina del rapporto di lavoro a
tempo parziale nel settore pubblico**

Art. 1 (Campo di applicazione)

1. Le amministrazioni civili dello Stato, anche ad orientamento au
tonomo, e le altre amministrazioni ed enti pubblici, istituzionali e
territoriali, costituiscono, con provvedimenti previsti dai rispetti
vi ordinamenti, rapporti di lavoro a tempo parziale secondo i crite-
ri generali ed i limiti indicati nella presente legge.
2. Al rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano, salvo quan-
to disposto dalla presente legge, tutte le disposizioni previste per
il personale con rapporto a tempo pieno, ivi comprese quelle relati-
ve all'accesso, alla progressione, ai diritti, ai doveri, alle in-
compatibilità ed al divieto di cumulo di impieghi.
3. La presente legge non si applica al personale militare, al per-
sonale della carriera diplomatica, al personale delle forze di poli-
zia, al personale delle polizie locali, ai magistrati ordinari ed am-
ministrativi, agli avvocati e procuratori dello Stato, ai dirigenti
dello Stato di assimilare in ogni caso a tutte le posizioni
ispettive e a quelle di direzione e di coordinamento che comportano
comunque la responsabilità di unità organiche di qualsiasi livello
centrale e periferico, con rilevanza interna ovvero esterna.
4. Le disposizioni previste dalla presente legge non si applicano
altresì al personale di ruolo ed a contratto del Ministero degli af-
fari esteri e delle amministrazioni ed enti indicati nel precedente
primo comma in servizio all'estero.

Art. 2 (Contingente dei posti a tempo parziale)

1. Le amministrazioni o gli enti di cui al precedente articolo 1 possono trasformare in rapporto di lavoro a tempo parziale posti di organico a tempo pieno entro il limite massimo del 5% dei dipendenti e, in ogni caso, entro i limiti della spesa massima prevista per la dotazione a tempo pieno.

2. Possono essere trasformati a tempo parziale anche i posti riservati alle categorie protette nel rispetto dell'aliquota prevista dalle vigenti norme sul collocamento obbligatorio delle categorie medesime, calcolata sulla dotazione organica a tempo pieno.

3. Salvo quanto previsto dal successivo articolo 10, all'individuazione dei profili professionali e alla determinazione del contingente di posti trasformabili a rapporti di lavoro a tempo parziale si provvede, sentite le organizzazioni sindacali, maggiormente rappresentative sul piano nazionale, con:

a) decreto del ministro competente, per le Amministrazioni dello Stato anche ad ordinamento autonomo, copia del decreto è trasmessa alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica;

b) atto previsto dall'ordinamento dei singoli enti o tipi di enti, per le altre Amministrazioni pubbliche nell'ambito di rispettiva competenza.

Art. 3 (Orario di lavoro a tempo parziale)

1. L'orario settimanale di lavoro del personale con rapporto a tempo parziale è pari al 50 per cento dell'orario di lavoro previsto per il personale a tempo pieno e la sua articolazione sarà determinata ai sensi dell'articolo 3 della legge 29 marzo 1983, n. 93.

2. Il personale con rapporto a tempo parziale non può eseguire prestazioni di lavoro straordinario né può fruire di benefici che comportino a qualsiasi titolo riduzioni di orario di lavoro.

3. Il personale con rapporto a tempo parziale fruisce del congedo ordinario alle stesse condizioni e nei limiti previsti per il personale della medesima posizione funzionale che lavoro a tempo pieno.

Art. 4 (Rapporti a tempo parziale per particolari piani-obiettivo)

1. In relazione all'attuazione di particolari piani-obiettivo interessanti in special modo i settori della difesa del suolo, della protezione civile, della difesa del patrimonio idrico, boschivo e floro-faunistico, della difesa del litorale e della sua utilizzazione sociale, dei servizi di assistenza agli anziani o di portatori di handicap, ovvero per particolari progetti-obiettivo di qualsiasi natura, possono essere previste assunzioni di personale a tempo parziale anche in deroga ai limiti di durata giornaliera, previsti nel precedente articolo 3 ovvero per determinati periodi dell'anno strettamente collegati con la realizzazione del progetto-obiettivo, fermi restando il numero complessivo dei posti a tempo parziale ed i limiti di spesa, di cui al precedente articolo 2, comma primo; Il trattamento economico è proporzionale alla durata dell'impegno giornaliero.

2. Si applicano le norme di cui ai successivi articoli 8 e 15.

3. I piani obiettivo e le deroghe previste dal presente articolo sono approvati e resi esecutivi con le modalità previste dal precedente articolo 2, terzo comma.

Art. 5 (Tempo parziale nei comuni con popolazione inferiore a 10.000 abitanti)

1. Ai comuni classificati di terza e di quarta categoria, oltre alle particolari deroghe di cui al precedente articolo 4, è consentito trasformare posti a tempo pieno in posti a tempo parziale, con le modalità previste nel precedente articolo 2, entro il limite massimo del 30 per cento della detazione organica complessiva dell'Ente.

2. La stessa norma si applica al personale delle comunità montane,

Art. 6 (Trattamento economico)

1. Il trattamento economico del personale con rapporto a tempo parziale è pari al 50 per cento di tutte le competenze fisse e periodiche spettanti al personale con rapporto a tempo pieno di corrispondente posizione integrativa speciale; competono, altresì, nella stessa proporzione, trattamenti accessori connessi con la particolarità della prestazione.

2. Al personale con rapporto a tempo parziale spettano, tuttavia, per intero le quote di aggiunta di famiglia, in quanto dovute in base alle norme vigenti.

Art. 7 (Concorso a posti di tempo parziale)

1. I posti destinati al personale con rapporto a tempo parziale sono coperti nel rispetto delle normative concorsuali previste per l'assunzione di personale a tempo pieno della medesima posizione funzionale.

2. Per il periodo di prova si applica la normativa prevista per il personale a tempo pieno.

Art. 8 (Trasformazione del rapporto)

1. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo pieno e quelli con rapporto di lavoro a tempo parziale possono chiedere, dopo aver conseguito la nomina di ruolo, la trasformazione del rapporto, rispettivamente, a tempo parziale e a tempo pieno, purché nelle relative dotazioni organiche della medesima qualifica funzionale esistano disponibilità di posti.

2. L'anzianità maturata nella posizione di provenienza resta in ogni caso valida a tutti gli effetti.

3. La trasformazione del rapporto a tempo parziale o a tempo pieno può essere disposta, tenuto conto delle esigenze dell'amministrazione.

ne, solo dopo che siano trascorsi due anni dall'assunzione in servizio.

4. Gli effetti della trasformazione del rapporto decorrono dal 1° gennaio successivo alla data di accoglimento della richiesta. Tali effetti decorrono dall'inizio dell'anno scolastico o dell'anno accademico successivo all'accoglimento della domanda, rispettivamente, per il personale non docente della scuola primaria, secondaria e artistica e per il personale non docente delle Università e delle istituzioni universitarie.

5. Hanno titolo di preferenza alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale i dipendenti che abbiano superato i 60 anni di età, ovvero compiuto 30 anni di effettivo servizio ovvero che siano portatori di handicap o di invalidità riconosciuta ai sensi della normativa sulle assunzioni obbligatorie.

6. Hanno altresì titolo di preferenza alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale i dipendenti con figli portatori di handicap ovvero con figli di età inferiore a quella prescritta per la frequenza della scuola dell'obbligo, ovvero con figli, coniuge o genitori bisognosi di assistenza.

7. Ulteriori criteri di preferenza e di precedenza per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ed altresì per la trasformazione del rapporto da tempo parziale a tempo pieno sono definiti con le modalità di cui al precedente articolo 2, terzo comma.

TITOLO II

Personale docente della scuola

Art. 9 (Personale docente)

Le disposizioni contenute nella presente legge si applicano al personale docente delle scuole di ogni ordine e grado, escluso quello delle Università e delle Istituzioni universitarie, per l'istitu-

zione di posti di insegnamento con rapporto a tempo parziale, con gli adattamenti previsti nei successivi articoli.

Art. 10 (Determinazione dei posti a tempo parziale)

Con decreto del Ministro della pubblica istruzione, sentito il Consiglio nazionale della pubblica istruzione, sono determinati:

- gli insegnamenti e le cattedre, per i quali possono essere istituiti posti di organico con rapporto a tempo parziale;
- il relativo orario obbligatorio di servizio, che deve essere, di norma, pari al 50 per cento dell'orario complessivo, fermo restando il principio dell'unità dell'insegnamento della disciplina o delle discipline impartite in ciascuna classe;
- la percentuale, rispetto alle dotazioni organiche esistenti in ciascuna provincia, di posti con rapporto a tempo parziale da istituire per ciascun insegnamento o cattedra, nel rispetto del limite massimo fissato dal precedente articolo 2;
- le modalità per la istituzione di posti di insegnamento con rapporto a tempo parziale nelle scuole o istituti.

Art. 11 (Prestazione settimanale)

L'orario obbligatorio settimanale di insegnamento determinato dal decreto ministeriale di cui al precedente articolo 10 deve essere prestato in un numero di giorni non inferiore a tre.

Art. 12 (Trasformazione del rapporto)

I docenti con rapporto a tempo pieno e quelli con rapporto a tempo parziale possono chiedere, con decorrenza dall'inizio dell'anno scolastico successivo, la trasformazione del rapporto, rispettivamente, a tempo parziale e a tempo pieno mediante le procedure dei trasferimenti e dei passaggi di cattedra e di ruolo.

Art. 13 (Trattamento economico)

Il trattamento economico del personale docente con rapporto a tempo parziale è dovuto in proporzione all'orario di servizio determinato dal decreto ministeriale di cui al precedente art. 10, applicando la proporzione a tutte le competenze fisse e periodiche spettanti al personale docente con rapporto a tempo pieno, ivi compresa l'indennità integrativa speciale.

TITOLO III

Trattamento di quiescenza e previdenza

Art. 14 (Diritto al trattamento e computo relativo)

1. Ai fini dell'acquisizione del diritto alla pensione a carico dell'Amministrazione dello Stato, dell'assicurazione generale obbligatorie ovvero dei fondi integrativi o sostitutivi di quest'ultima e del diritto all'indennità di fine rapporto, gli anni di servizio ad orario ridotto sono da considerarsi utili per intero.

2. Per il calcolo del trattamento di pensione e di fine rapporto, tutti gli anni ad orario ridotto vanno ricondotti ad anni interi moltiplicando gli stessi per il seguente coefficiente:

Orario settimanale di servizio ridotto

Orario settimanale di servizio a tempo pieno

3. Per la base di calcolo del trattamento di pensione e di fine rapporto si assumono gli impegni previsti per la corrispondente posizione di lavoro a tempo pieno.

4. Per gli iscritti alle Casse pensioni degli Istituti di previdenza, relativamente al personale a tempo parziale, il minimale, previsto dall'articolo 26 della legge 29 aprile 1976, n. 177 e successive modificazioni, è ridotto, ai soli fini della contribuzione, in base al coefficiente di cui al comma secondo del presente articolo.

5. Ai fini della liquidazione del trattamento di pensione, per gli iscritti alle predette Casse in regime di tempo parziale, si applica la media ponderata di cui all'articolo 29 del decreto-legge 28 febbraio 1981, n. 38, convertito, con modificazioni, nella legge 23 aprile 1981, n. 153.

Art. 15 (Omogeneizzazione di periodi diversi)

Per i dipendenti che abbiano svolto servizio ad orario intero e ad orario ridotto, gli anni di servizio utili per determinare il trattamento di pensione e di fine rapporto risulteranno dalla somma dei diversi periodi omogeneizzati applicando il coefficiente di riduzione di cui al precedente articolo 14, secondo comma.

Art. 16 (Riscatto dei periodi)

Per i dipendenti assunti ad orario ridotto il riscatto e la ri-congiunzione ai fini del trattamento di pensione di fine rapporto dei periodi di servizio e di altri periodi previsti dalla legge avviene con riferimento all'orario di lavoro pieno.

TITOLO IV

Disposizioni finali e transitorie

Art. 17 (Disciplina di particolari rapporti a tempo parziale)

1. Il rapporto di impiego a tempo definito o a tempo parziale del personale medico delle unità sanitarie locali e quello a tempo definito del personale docente delle Università e delle istituzioni universitarie continuano ad essere regolati dalle norme particolari vigenti.
2. Nulla è innovato per i rapporti di lavoro a tempo parziale dei lavoratori dipendenti dagli enti pubblici economici e dagli enti che svolgono la loro attività nelle materie contemplative nell'articolo 1 del decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 17 luglio 1947, n. 691.
3. Per gli iscritti alle Casse pensioni degli Istituti di previdenza, relativamente al personale di cui ai commi precedenti, si applicano, ai fini del trattamento di quiescenza, le norme di cui ai commi quarto e quinto del precedente articolo 14.

Art. 18 (Piano triennale)

Per i primi tre anni successivi all'entrata in vigore della presente legge, il sessanta per cento dei posti di organico destinati a nuove assunzioni per la copertura di vacanze comunque determinatesi è trasformato in posti a tempo parziale, in deroga a quanto previsto dal precedente articolo 2 e fatto salvo in ogni caso quanto dispongono i commi terzo e quarto del precedente articolo.

Art. 19 (Estensione a precedenti rapporti a tempo parziale)

1. Al personale che ha instaurato rapporto di impiego a tempo parziale ai sensi, rispettivamente, del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1979, n. 768, dell'art. 8 del decreto del Presidente della Repubblica 25 giugno 1983, n. 347, dell'art. 18 del decreto del Presidente della Repubblica 25 giugno 1983, n. 348 e dello articolo 7 del decreto del Presidente della Repubblica 31 maggio 1984 n. 665, si applicano le norme della presente legge relative al trattamento di previdenza e quiescenza con effetto dalla data della costituzione del rapporto stesso.
2. La norma di cui al comma precedente si applica anche al personale dipendente dalle regioni che ha instaurato rapporto di impiego a tempo parziale ai sensi delle leggi regionali recettive dell'accordo del 29 aprile 1983, concernente il personale delle regioni, e in particolare del punto 7 dell'accordo medesimo.

Art. 18 (Piano triennale)

Per i primi tre anni successivi all'entrata in vigore della presente legge, il sessanta per cento dei posti di organico destinati a nuove assunzioni per la copertura di vacanze comuni determinate è trasferito in posti a tempo parziale, in deroga a quanto previsto dal precedente articolo 1 e fatto salvo in ogni caso quanto disposto nel comma terzo e quarto del precedente articolo.

ULTIMI WORKING PAPERS

- 64 "L'attività in agricoltura e il censimento demografico del 1981", maggio 1985
- 65 "Stima della struttura dei consumi familiari commercializzati a scala sub-regionale", marzo 1985
- 66 "Simulazione dell'impatto di scenari socio-economici e di politiche di trasporto sul sistema urbano di Torino", maggio 1985
- 67 "Elaborazione dei dati censuari sulle attività commerciali a base comunale, con aggregazione a livello comprensoriale", maggio 1985
- 68 "Lo sviluppo di una procedura computerizzata interattiva per la pianificazione sanitaria regionale", giugno 1985
- 69 "L'evoluzione delle gerarchie territoriali in Piemonte", giugno 1985
- 70 "An integrated model for the dynamic analysis of location-transport interrelation", luglio 1985
- 71 "L'Agricoltura piemontese nel 1984 attraverso i dati dell'Osservatorio Contabile Regionale (O.C.R.), aprile 1986
- 72 "Livello e qualità della vita in Piemonte", aprile 1986
- 73 "Valutazione delle quote di mercato e dei livelli di modernizzazione del sistema distributivo alimentare per aree subregionali, dicembre 1986
- 74 "Se io fossi il Sindaco... Le preferenze fiscali prese sul serio. Rapporto di ricerca sulle preferenze fiscali a Torino, dicembre 1986
- 75 "Utilizzo della domanda pubblica regionale ai fini della promozione tecnologica e produttiva di alcuni settori in Piemonte", aprile 1987
- 76 "Industria e innovazione - L'area dell'automazione industriale", luglio 1987
- 77 "Elaborati conoscitivi e metodologici dell'Osservatorio demografico territoriale", luglio 1987
- 78 "Studi sulla marginalità in agricoltura in un'area del Piemonte. L'agricoltura del comprensorio di Mondovì attraverso i censimenti e le analisi aziendali", ottobre 1987
- 79 "L'occupazione nella pubblica amministrazione negli anni '80: tendenze e prospettive", novembre 1987

L'IRES è stato costituito nel 1958 dalla Provincia e dal Comune di Torino, con la partecipazione di altri enti pubblici e privati. Con la successiva adesione delle altre Province piemontesi, l'Istituto ha assunto carattere regionale.

Nel 1974 l'IRES è diventato ente strumentale della Regione Piemonte ed è stato dotato di personalità giuridica di diritto pubblico.

L'attività dell'IRES è attualmente disciplinata dalla legge regionale 18 febbraio 1985, n. 12.

L'IRES, struttura primaria di ricerca della Regione Piemonte, sviluppa la propria attività in raccordo con le esigenze della azione programmatica ed operativa della Regione stessa, degli Enti locali e degli Enti pubblici.

Costituiscono oggetto dell'attività dell'Istituto:

- la redazione della relazione annuale sull'andamento socio-economico e territoriale della Regione;
- la conduzione di una permanente attività di osservazione, documentazione ed analisi sulle principali grandezze socio-economiche e territoriali del sistema regionale;
- lo svolgimento di periodiche rassegne congiunturali sull'economia regionale;
- lo svolgimento delle ricerche connesse alla redazione ed alla attuazione del piano regionale di sviluppo;
- lo svolgimento di ricerche di settore per conto della Regione e altri enti.

ires

ISTITUTO RICERCHE ECONOMICO - SOCIALI DEL PIEMONTE
VIA BOGINO 21 10123 TORINO